



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

7772

*Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Teka Sanitary Systems, SA (exp.: CC\_TA\_01/121, código de convenio 07100382012016)*

#### Antecedentes

1. El día 14 de diciembre de 2015, la representación de la empresa Teka Sanitary Systems, SA y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo.
2. El día 20 de enero de 2016, el señor Salvador Bennasar Adrover, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Teka Sanitary Systems, SA, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 1 de abril de 2016

**La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral**

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria (BOIB 105/2015)

Isabel Castro Fernández

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL TEKA SANITARY SYSTEMS S.A.**

**CAPÍTULO I**

**Sección 1.ª Ámbito de aplicación y vigencia**

#### Artículo 1º. Naturaleza y Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo concertado por la Comisión Negociadora, formada de una parte por la representación de la Empresa y de otra, en representación social, los miembros del Comité de Empresa es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Teka Sanitary Systems S.A, adscritos al centro de trabajo que la Empresa tiene en Binissalem (Mallorca).

El presente convenio colectivo ha sido negociado y se formaliza de conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.



#### **Artículo 2º. Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las actividades que realice la Empresa Teka Sanitary Systems incluidos en sus ámbitos personal y territorial.

#### **Artículo 3º. Ámbito personal**

Este Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su grupo profesional, incluidas en su ámbito funcional que, durante su vigencia, trabajen en Teka Sanitary Systems S.A, con la sola excepción de aquellos que desempeñen el cargo de consejeros o de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto.

No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en el Convenio que así lo especifiquen, todos los empleados con Grupo Profesional 00.

Las referencias de género que puedan hacerse en el Convenio Colectivo deben entenderse como realizadas a ambos géneros, sin discriminación alguna al respecto.

#### **Artículo 4º. Ámbito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día primero del mes siguiente al de su firma, salvo en aquellas cuestiones en las que expresamente se haya pactado una vigencia distinta, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

#### **Artículo 5º. Denuncia**

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2019 en sus propios términos. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 6º. Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.**

Ambas partes se declaran conformes y están vinculados a todo lo que figura en el presente texto, de tal forma que en caso de no aprobarse algún artículo por la Autoridad Laboral competente, no será aplicado el convenio y tendrán ambas partes la obligación de reconsiderarlo en su conjunto hasta llegar a un acuerdo.

#### **Sección 2.ª Compensación , Absorción y garantías personales**

##### **Artículo 7º. Compensación y absorción**

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan las que venía rigiendo anteriormente y a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la Empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, considerada globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los empleados a las establecidas en este convenio, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

##### **Artículo 8º. Garantía Personal**

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam.”

### **CAPÍTULO II**

#### **Jornada de trabajo, calendario laboral, vacaciones y permisos retribuidos**

##### **Artículo 9º. Jornada de Trabajo y Horarios.**

La jornada de trabajo, que será de 1.784 horas anuales, estará distribuida a razón de 40 horas de acuerdo con los horarios siguientes:

Talleres de Lunes a Viernes.



1er Turno: De 6 a 14 horas.

2º Turno: De 14 a 22 horas.

3er Turno: De 22 a 6 horas.

Oficinas de Lunes a Viernes

Modalidad A de 7 a 15 horas.

Modalidad B de de 8:30 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:30 h.

Se matiza especialmente que, a efectos de cumplimiento de horario, se entiende que tanto el inicio como al final de la jornada debe encontrarse el trabajador en su puesto de trabajo. Dentro de la jornada laboral diaria de cada turno de trabajo (talleres y oficinas modalidad A) se emplearán 20 minutos diarios para la merienda, de los cuales 15 minutos se consideran como trabajo efectivo a cargo de la Empresa y siendo los 5 minutos restantes a cargo de los trabajadores.

Con objeto de conciliar la vida laboral y familiar, y con el fin de que los trabajadores puedan turnarse en el cuidado de los hijos, la Empresa procurará adaptar a los trabajadores (cónyuges) en diferentes turnos de trabajo, dentro de las posibilidades de trabajo, salvo renuncia de los interesados.

#### **Artículo 10º. Reducciones de Jornada**

Las reducciones de jornada se llevarán a cabo conforme a la Legislación vigente, así pues, quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a persona con discapacidad física o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo, y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador deberá aportar a la empresa junto a la solicitud documento justificativo de la situación y los motivos que la amparan.

#### **Artículo 11º. Vacaciones**

Todo el personal disfrutará, obligatoriamente de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. Las vacaciones anuales para conocimiento del personal en general deben estar señaladas en el Calendarios laboral, y en cualquier caso antes del 1 de mayo. El personal deberá conocer las fechas de disfrutes de su periodo vacacional con dos meses de antelación.

Quien en la fecha de las vacaciones colectivas no tenga completado el año de trabajo, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, considerando que el año se inicia a estos efectos el 1º de septiembre de cada año.

El periodo de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre del año de su devengo. Queda por tanto expresamente excluida la posibilidad de acumular las vacaciones de un año para otro, salvo que por necesidades del trabajo, no se hubiesen podido disfrutar durante el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado por la Empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y Paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias (Comunes y profesionales) distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su Incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

#### **Artículo 12. Licencias retribuidas**

Se consideraran faltas al trabajo con derecho a abono a salario real, los casos que se especifican:

- a.1) Fallecimiento: cinco días naturales para hijos y cónyuge.
- a.2) Fallecimiento: tres días naturales para padres, así como cualquier otra persona que conviva con el interesado (hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad).
- b) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales, excepto domingos.





c) Boda de padres, hijos o hermanos: Un día natural.

d) Contraer matrimonio: 15 días naturales.

El interesado (Estos días podrán ser disfrutados cuando el solicitante lo quiera, con posterioridad a la boda, dentro del año. En tiempo de vacaciones da derecho a que se tomen los días de licencia después de estas).

e) Nacimiento de hijos: Tres días laborales. (Sin contar sábados).

f.1) Accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; así mismo cualquier persona que conviva con el interesado: Dos días naturales. (Con posibilidad de flexibilización de horario.)

f.2) Pequeñas intervenciones quirúrgicas o asistencia imprevista al servicio de urgencias en horas de trabajo de padres, hijos, cónyuge y el interesado, así como cualquier persona que conviva con el interesado (padres y suegros): Hasta un día laborable. (En los casos que afecte al interesado este permiso se puede ampliar hasta tres días.)

Cuando afecte al interesado, para la duración de la concesión del permiso se estará a lo que determine el informe facultativo del Servicio Médico de Empresa.

g) Cambio de domicilio: Un día laborable. El interesado.

h) Asistencia, del interesado e hijos menores de 15 años, y familiares de primer grado de consanguinidad (padres y suegros) por prescripción facultativa a especialistas médicos, incluyéndose también los casos de análisis de sangre y radiografías: Hasta 22 horas anuales.

En este caso, cuando trabajen en la empresa varios miembros de la misma familia sólo tendrá derecho uno de ellos, a su elección. Tendrá esta misma consideración la visita previa al médico de cabecera, cuyo resultado sea la prescripción mediante volante de visita a especialista, análisis de sangre o radiografías. Para la aplicación de este apartado se confeccionará un impreso/justificante que se deberá cumplimentar en cada caso. Los casos que puedan dar lugar a dudas así como los que, razonablemente, necesiten superar el tope marcado, serán resueltos de acuerdo entre Comité de Empresa y Dirección de Personal. Para el personal desplazado de municipio, si el tiempo de desplazamiento desde la empresa hasta el centro médico, o viceversa, coincide con la primera o última media hora de la jornada laboral, éste será abonable aunque no se realice el desplazamiento. Los casos contemplados en este artículo son de aplicación al personal que en el momento de producirse el hecho causante este en situación activa dentro de la empresa.

Cuando en los apartados a), b), e) y f) el trabajador tenga que desplazarse fuera de la Isla, tendrá derecho a dos días naturales más de los establecidos.

En el apartado a) dos días de licencia deberán ser laborables, no considerándose como tal los sábados.

Todas las licencias relacionadas deberán ser debidamente justificadas para su abono. Se considerarán como lazos legales de parentesco en todos los puntos de este artículo, todos los casos de parejas que convivan, aun sin estar legalmente casados.

### **Artículo 13. Permisos por estudios**

Los trabajadores matriculados en cursos organizados por Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico o profesional, de acuerdo con la Ley General de Educación, tendrán derecho:

a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de cinco días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración alguna de sus derechos laborales. A los mismos efectos, también podrán solicitar la división de las vacaciones anuales en periodos distintos a los previstos en el artículo 11 de este convenio, siempre que ello sea compatible con la organización del trabajo, en el Departamento en que preste sus servicios.

b) En el caso de que asistan con regularidad a las clases correspondientes a los cursos a que se refiere el apartado anterior, tendrán asimismo derecho preferente a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares siempre que la organización del trabajo así lo permita.

### **Artículo 14. Licencias no retribuidas**

Se entiende por permiso no abonable, aquel que por cuestiones justificables, de carácter personal necesite un período máximo de 30 días naturales para resolverlo.





En este caso el permiso no podrá ser computado como excedencia ni existirá ninguna pérdida de los derechos adquiridos. Cualquier permiso o licencia deberá ser debidamente justificado. En caso de permiso no abonable, la Empresa dará la baja al trabajador con respecto a la TGSS. La decisión de la Empresa, a la hora de conceder el permiso será inapelable.

### **CAPÍTULO III**

#### **Inicio y extinción de la relación laboral. Clasificación profesional**

##### **Sección 1.ª Iniciación y extinción de la relación laboral**

##### **Artículo 15.- Inicio de la relación Laboral. Periodo de Prueba**

La incorporación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, los contratos o pedidos que se reciban para la fabricación y venta de productos concretos y determinados. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliables hasta 12 meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

El personal operario obrero de nuevo ingreso se incorporará a la Empresa al Grupo 7 con la categoría de peón.

La contratación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

El periodo de prueba es el que se detalla a continuación:

- Grupos 6 y 7: Quince días.
- Grupo 4 y 5: Un mes.
- Grupo 3: Un mes.
- Grupo 2: Dos meses
- Grupo 1: Tres meses.
- Grupo 00: Seis meses.

La situación de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción y/o acogimiento que afecte al empleado durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá firmeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.

##### **Artículo 16. Extinción de la relación laboral.**

Son causas de extinción de la relación laboral las recogidas en el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### **Artículo 17. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.**

En los casos de baja voluntaria, el empleado deberá preavisar a la Dirección de la Empresa conforme a los siguientes plazos:

- a) Empleados pertenecientes al Grupo Profesional 00: Sesenta días naturales.
- b) Empleados pertenecientes a los Grupos Profesionales 1 y 2: Treinta días naturales.
- c) Empleados pertenecientes a los Grupos Profesionales 3, 4, 5, 6, 7: 15 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe de la Retribución Fija correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

##### **Artículo 18. Excedencias.**

###### **1. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la



designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### 2. Excedencia voluntaria.

El empleado con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El empleado en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

El tiempo que dure la situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

#### 3. Excedencia por cuidado de hijos, y excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En los casos de excedencia, tanto en su solicitud como en la reincorporación tras el disfrute de la misma, el empleado deberá preavisar a la Dirección de la Empresa con 30 días de antelación, debiendo ésta contestar en un plazo no superior a quince días.

#### 4. Excedencia por ejercicio de funciones sindicales de ámbito superior al provincial o superior.

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior podrán solicitar su paso a la situación de excedencia mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo sindical.

### **Sección 2.ª Clasificación profesional**

#### **Artículo 19. Clasificación Profesional**

El personal afectado por este convenio se clasifica conforme a los Grupos y Categorías que figuran en el Anexo I.

#### **Artículo 20. Criterios de clasificación profesional**

El sistema de clasificación por grupos profesionales queda establecido en virtud de los criterios marcados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores en cuanto a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas



categorías profesionales, así como distintas funciones, especialidades profesionales y divisiones funcionales.(Anexo II)

La estructura de encuadramiento constará de 7 grupos profesionales. El sistema retributivo se diseña por niveles salariales en cada Grupo Profesional.

## CONDICIONES ECONOMICAS

### Sección 1.ª Retribución fija

#### Artículo 21. Retribución fija – Salario Base Convenio, Complemento Personal H y Complemento Personal E.

La retribución anual fija está constituida por los siguientes conceptos salariales: «Salario Base de Convenio», «Complemento Personal H», y «Complemento Personal E».

Dicha retribución anual fija se abonará en 12 mensualidades ordinarias.

Asimismo, la retribución fija es la base cálculo de las vacaciones.

A continuación se describen los diferentes conceptos que integran la retribución fija:

- a) Salario Base de Convenio: Es la parte de la retribución fija del trabajador que está regulada por las tablas salariales del presente Convenio colectivo, tablas que figuran para cada uno de los años de vigencia como Anexo III
- b) Complemento personal «H»: Es un complemento «ad personam» que recoge, si hubiere, el importe adicional a abonar en concepto de retribución fija, como compensación o diferencia entre las condiciones más beneficiosas que el trabajador pudiera haber disfrutado al estar encuadrado en un Convenio colectivo anterior o vigente hasta la fecha, y las condiciones incluidas en este Convenio colectivo. A tales efectos, se entiende como convenio anterior el convenio colectivo de la Empresa vencido el 31.12.2014.El importe futuro del complemento personal «H» tendrá los mismos incrementos salariales que tenga el salario de convenio.
- c) Complemento personal «E»: Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada empleado, reconocida por la Dirección de la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

En el caso particular de la firma del presente convenio, englobaría los conceptos de: complementos personales, mejoras voluntarias.

Tiene su origen en la asignación por parte de la Dirección de la Empresa de percepciones económicas adicionales al salario de convenio, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la Dirección de la Empresa, merezcan tal asignación.

Su cuantía total será revisable al alza por iniciativa de la Dirección de la Empresa y tiene el carácter de no absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las tablas salariales y el complemento personal «H». Asimismo, será absorbible para el Grupo Profesional 00 por cualquier variación en los conceptos de Salario de Convenio y Complemento Personal «H».

#### Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias

Será también parte integrante de la retribución fija. Se calcularán de la siguiente forma:

- a) Gratificación de verano 30 días sobre salario convenio más antigüedad según la tabla de salarios que figuran en el anexo III.

Esta gratificación se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el primer semestre del año. Esta gratificación se abonará, como tope, el día 15 de Julio.

- b) Gratificación de Navidad. Una mensualidad sobre salario real más antigüedad, reconociéndose su importe en el Anexo III. Se entiende por salario real a efectos de paga extraordinaria el devengado en la jornada laboral normal con exclusión de las horas extraordinarias y demás devengos. Esta gratificación se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el segundo semestre del año. Para el cálculo de la paga de Navidad de operarios, se emplearán como base los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre. Se abonará, como tope el día 20 de diciembre.

- c) Gratificación de Pascua. 7 días sobre salario real estándar de un mes, según anexo II.

Esta gratificación se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el primer trimestre del año. Su pago se efectuará la semana anterior a dicha festividad. La paga de operarios se abonará a razón de 5 días a promedio, más 1 festivo, más la parte proporcional a 7





días de la antigüedad estándar del mes.

Nota: A efectos de trabajo efectivo, se considera únicamente el realizado dentro de los períodos señalados no incluyéndose en los mismos las situaciones de ITL por enfermedad.

### **Sección 2.ª otros conceptos retributivos**

#### **Artículo 23. Plus Nocturno**

El trabajo realizado por el tercer turno, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se abonará con un recargo del 30% sobre el total devengado en las horas comprendidas en el período antes indicado.

#### **Artículo 24. Prima Absentismo**

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra Empresa supone el absentismo, y entienden que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo

Prima sobre absentismo. Se acuerda establecer una prima de absentismo en un grupo único por importe para cada uno de los años de vigencia según anexo III.

Tendrán derecho a cobrar esta prima las personas que hubiesen trabajado realmente durante la jornada anual estándar.

Se calculará mes a mes y se pagará en la nómina del mes de julio, en función del número de meses en que cada persona generó el derecho. Se considerará tiempo de trabajo, a estos efectos, las siguientes situaciones:

ILT por accidente de trabajo.

ILT por enfermedad exclusivamente en los casos y condiciones establecidos en el artículo 29 del Convenio.

Horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, justificadas por el sindicato correspondiente.

En los casos medibles del artículo 12 se incentivará, no perdiendo el derecho a la parte mensual de la prima de absentismo, a aquellas personas que no superen el 50% de disfrute del tiempo de permiso establecido en convenio para cada caso concreto.

#### **Artículo 25. Horas Extraordinarias**

Las horas extras se abonarán con un recargo del 75% sobre el salario real.

#### **Artículo 26. Desplazamiento vehículo propio**

Los desplazamientos que voluntariamente realice el trabajador con su vehículo para servicio de la empresa, se abonarán, a partir de la firma del convenio, a razón de 0,28 euros por kilómetro.

La actualización de este importe, a partir de 2016, se hará en función de las variaciones porcentuales que haya sufrido el convenio en ese año, en el tema económico, regularizando su importe a 31/12 de cada año. El valor así determinado, en ningún momento generará atrasos.

#### **Artículo 27. Bienios y trienios –Complemento de Antigüedad**

Los bienios y trienios con un tope máximo de cinco, empiezan a contar desde la fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.

Los importes correspondientes a cada bienio o trienio para cada uno de los años de vigencia figuran en el Anexo III.

A partir del 1 de enero de 2019 se elimina el complemento de antigüedad para la totalidad de los trabajadores/as, afectados por el presente convenio, no generándose a partir de esta fecha nuevos derechos de percepción por dicho concepto.

### **Sección 3.ª otros beneficios**

#### **Artículo 28. Complemento por contingencias profesionales**

Se abonará al personal que cause baja por accidente de trabajo al 100% de sus haberes, que debería percibir normalmente trabajando.

Después de tres meses en situación de IT por accidente de trabajo seguirá manteniéndose el promedio del último mes en activo.





#### **Artículo 29. Complemento por contingencias comunes**

En caso de baja de enfermedad que se produzca una hospitalización de, al menos 48 horas naturales, o en caso de proceso quirúrgico que requiere la mencionada hospitalización u hospitalización domiciliaria según criterio del Servicio Médico de Empresa (Mutua o Médico de la Seg social), la Empresa abonará la diferencia hasta el 100% del salario real durante un período máximo de 60 días.

En los casos de que el obrero trabajador por falta de camas en la Residencia Sanitaria, fuese trasladado a hospitalización domiciliaria, se considerará comprendido en este apartado, previa presentación del oportuno justificante en el que debe hacerse constar la causa del traslado. Se incluye dentro de este apartado los casos de fracturas importantes, que inmovilicen o limiten seriamente la movilidad o autonomía funcional de las personas. En caso de dudas en la aplicación de este artículo, se requerirá informe del Servicio Médico de Empresa (Mutua ó Médico de la Seg. Social). Se excluyen de este artículo los casos de maternidad. El personal que estuviera de baja por IT durante el período de vacaciones, percibirá el 100% de su salario correspondiente al mismo.

#### **Artículo 30. Seguro de Vida y Accidentes**

“La empresa contratará con la compañía aseguradora nacional que en cada momento estime más conveniente, una póliza de seguro colectivo de vida, por una cuantía por productor de 12.000 Euros mínimas, para caso de Muerte, Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta por causas naturales; y será de 24.000 Euros cuando las contingencias sean originadas por accidente; 36.000 Euros en caso de muerte por accidente de circulación. Las primas correspondientes a estas pólizas serán totalmente a cargo de la empresa.

En los tres primeros meses del año, una copia del suplemento de la póliza será expuesta en los tablones de anuncios, para conocimiento general, entregándose otra al Comité de Empresa.

No estarán comprendidos en la citada póliza los productores que tuvieran suspendido su contrato por cualquier causa”.

### **CAPÍTULO V** **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 31. Principios de Ordenación.**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

En este sentido, se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Siempre que las faltas sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador, y será notificada previamente a los representantes legales de los trabajadores en caso de ser catalogada como grave y muy grave.

#### **Artículo 32. Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.**

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

A) Faltas leves:

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes;

1º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días.

2º.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3º.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.





5º.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

7º.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

8º.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Las faltas leves serán sancionadas mediante alguna de las siguientes medidas:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes;

1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que los justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.

4º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o los compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.

5º.- Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

6º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7º.- La imprudencia en acto de servicio, y obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

8º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

9º.- El bajo rendimiento y la disminución voluntaria en el rendimiento normal.

10º.- La reiterada o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Las faltas graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

a) Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

C) Faltas muy graves:

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes;

1º.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

2º.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.



3º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4º.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prologar la baja por accidente o enfermedad.

5º.- La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.

6º.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

7º.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

8º.- Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

9º.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a sus familiares.

10º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12º.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

13º.- Las derivadas de lo previsto en los números 3,5 y 8 del apartado anterior.

14º.- El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

15º.- El abuso de autoridad.

16º.- La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

17º.- Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

18º.- Acoso moral («mobbing»), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad física, directa o indirectamente.

19º.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o castigador.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Las faltas muy graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender
- c) Despido.

### Artículo 33. Prescripción de las faltas.



Las faltas prescribirán:

- a) Faltas leves: A los diez días.
- b) Faltas graves: A los veinte días.
- c) Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO VI**

### **Régimen de prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene**

#### **Artículo 34. Ropa de trabajo**

La Empresa facilitará a todo el personal que lo solicite una prenda de verano y otra de invierno, siendo obligatorio el uso de las mismas. Dicha ropa será adecuada a la temporada fijada para su uso.

Para el personal de oficinas se dará una sola prenda anual. Las características de las mismas irán a criterio de la Empresa, teniendo en cuenta el informe que previamente habrá emitido el Comité de Salud Laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente. El departamento de Personal podrá incluir la entrega de más de una prenda anual, en aquellos casos en que la naturaleza del trabajo así lo requiera. Se procurará que la entrega de ropa para el verano se la primera quincena de mayo y para el invierno la primera quincena de octubre.

#### **Artículo 35. Seguridad y Salud Laboral – Revisiones Médicas**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho de información, consulta y participación, derecho de formación en materia preventiva, vigilancia de la salud y paralización de la actividad en el caso de riesgo grave e inminente.

Derivados de estos derechos las partes firmantes de este Convenio asumen todo lo referente a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales de aplicación, comprometiéndose la empresa a considerar esta materia como prioritaria.

Cualquier trabajador tendrá derecho a una revisión médica anual, quedando bajo criterio facultativo la variación en la periodicidad de las mismas, en base al estudio y mapa de riesgos de los puestos de trabajo.

En todos los demás aspectos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

## **CAPÍTULO VII**

### **Derechos y garantías sindicales**

#### **Artículo 36. Derechos y garantías sindicales**

Por lo que refiere a los derechos y garantías sindicales de la Representación unitaria de los trabajadores, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes en la materia, y que en lo sucesivo se promulguen.

Todo el tiempo que los miembros de los órganos de representación unitaria dediquen a sus funciones de representación serán a cargo del crédito horario previsto en el Art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, con las únicas excepciones:

- 1.- Las que impone el Art. 37 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 2.- Las reuniones necesarias de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio, cuando sean convocadas por cualquiera de las partes.
- 3.- Con motivo de la negociación del convenio colectivo de la Empresa, cada miembro Delegado de Personal ó miembro del Comité de Empresa en su caso que forme parte de la Representación Social en la Comisión Negociadora, podrá utilizar el siguiente número de horas:
  - A) Todo el tiempo que duren las reuniones, con motivo de la negociación, entre las representaciones empresarial y sindical, cualquiera que éste fuera.
  - B) Hasta una hora más a utilizar en el mismo día de cada reunión de negociación para estudiar las propuestas de la





representación empresarial y preparar su posición para la siguiente reunión.

C) Hasta una hora en las jornadas en las que se acuerde celebrar Asamblea General de los Trabajadores para informar de la marcha de las negociaciones o de finalización de las mismas. Estas Asambleas deberán celebrarse fuera de la jornada de trabajo y el Comité deberá preavisar a la Dirección de la Empresa de su convocatoria con 48 horas de antelación, salvo que por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se resuelva celebrar asamblea en cualquier momento sin necesidad del transcurso de dicho tiempo.

Expresamente se imputan al mencionado crédito horario:

- 1.- El resto de reuniones que la Representación unitaria de los trabajadores tengan con la Dirección de la Empresa, siempre que no sea convocado por ésta.
- 2.- Toda clase de consultas, incluidas las referidas a la interpretación del convenio, que la Representación unitaria de los trabajadores hagan, bien a sus asesores jurídicos, bien a organismos administrativos.

Los miembros de la Representación unitaria de los trabajadores deberán preavisar a sus mandos correspondientes, con 24 horas de antelación la no asistencia al trabajo en todo caso y la ausencia del mismo, si es conocida con esa antelación, para el ejercicio de las referidas funciones.

Los miembros la representación unitaria de los trabajadores, pertenecientes a un mismo Sindicato, podrán distribuirse las horas asignadas de que disponen mensualmente cada uno de ellos, de acuerdo a las necesidades que ellos establezcan, no sobrepasando en ningún caso, el máximo total que determine la Ley.

#### **Artículo 37. Descuento en nómina de la cuota sindical**

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará claramente la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, y entregará mensualmente el importe de las mismas, al representante sindical correspondiente.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Disposiciones varias**

#### **Artículo 38. Comisión Paritaria**

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en el plazo de 15 días laborales, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo, así como solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha Comisión estará compuesta por 3 miembros de la Representación de de los Trabajadores elegidos por Comité de Empresa que sea reflejo de los resultados electorales en proporción a su representación, e igual número de Representantes de la Empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

Todos los componentes de esta comisión, deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, siempre y cuando sigan formando parte de la plantilla del centro de trabajo, salvo en caso de fuerza mayor.

#### **Artículo 39. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

Es deseo de las partes firmantes que, respetando las necesidades organizativas de las empresas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, la empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

#### **Artículo 40. Política de igualdad**

Las partes firmantes del Convenio, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de



aplicación de la Ley de Igualdad.

#### **Artículo 41. Violencia y acoso**

Las partes firmantes desarrollarán, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Será de aplicación en esta materia lo establecido en “Procedimiento de Gestión e Investigación de Conflictos” el cual se adjunta como anexo IV al presente Convenio.

#### **Artículo 42. Asignación de plazas de aparcamiento en situaciones especiales**

Las empleadas que se encuentren en período de gestación podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento en el centro de trabajo a partir del quinto mes de embarazo, sujeto a disponibilidad de las plazas. Dicha disposición también será aplicable a aquellos trabajadores discapacitados con problemas de movilidad o movilidad reducida.

#### **Disposición Adicional Primera**

A las disposiciones acordadas en este Convenio se les concede prevalencia sobre todo cuando no contradigan lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes, estando en todo lo no previsto en este Convenio, a lo estipulado en dicho Estatuto y demás disposiciones vigentes.

#### **Disposición Adicional Segunda**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos, al TAMIB de Mallorca, y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

#### **Disposición Transitoria Única**

Incrementos salariales para 2015: El incremento salarial pactado para el año 2015 consistirá en un incremento del 0,9 %.

La efectividad de dicho incremento será el día 1 de enero de 2015. Aplicándose el retroactivo sobre la estructura salarial anterior.

Incrementos salariales para 2016: El incremento salarial pactado para el año 2016 consistirá en un incremento del 1,2% sobre los siguientes conceptos salariales:

- a. Salario de convenio (artículo 21).
- b. Complemento personal «H» (artículo 21).
- c. Complemento personal «E» (artículo 21).
- d. Antigüedad.(art 27)
- e. Prima de Absentismo (art.24)

La efectividad de dicho incremento será el día 1 de enero de 2016.

Incrementos salariales para 2017: El incremento salarial pactado para el año 2017 consistirá en un incremento del 1,3% sobre los siguientes conceptos salariales:

- a. Salario de convenio (artículo 21).
- b. Complemento personal «H» (artículo 21).
- c. Complemento personal «E» (artículo 21).
- d. Antigüedad.(art 27)
- e. Prima de Absentismo (art.24)

La efectividad de dicho incremento será el día 1 de enero de 2017.



Incremento salarial pactado para el año 2018 consistirá en un incremento del 1,4 % sobre los siguientes conceptos salariales: a. Salario de convenio (artículo 21).

- a. Salario de convenio (artículo 21).
- b. Complemento personal «H» (artículo 21).
- c. Complemento personal «E» (artículo 21).
- d. Antigüedad (art 27)
- e. Prima de Absentismo (art.24)

La efectividad de dicho incremento será el día 1 de enero de 2018.

### Disposición Derogatoria Única

El presente Convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los empleados a que se refiere el ámbito de aplicación personal del presente convenio, así como a los pactos o normas, colectivas o no y de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este Convenio.

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la empresa. En caso de verse afectado por alguno de estos total o parcialmente, se acordará, alternativamente, la renegociación del Convenio Colectivo de la empresa, o la vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo de ámbito superior.

### ANEXO I – Clasificación Profesional

GRUPO PROFESIONAL	PERSONAL OPERARIO/OBRERO	PERSONAL SUBALTERNO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL TECNICO
00				Gerentes y Directores
1				Ingenieros, Licenciados
2				Ingenieros Técnicos, Diplomados Univ.
3			Jefe de 1ª Jefe de 2ª	Jefe de Taller-Coor. Maestro de Taller Jefe de Laboratorio Jefe de Sección
4				Encargado Delineante 1ª Técnico Org. de 1ª Técnico Org. De 2ª Analistas Capataz
5	Oficial de 1ª Oficial de 2ª		Oficial de 1ª Oficial de 2ª Viajante	Delineante 2ª Jefe equipo
6	Especialistas Oficial de 3ª	Almacenero Chofer	Auxiliar Administrativo	Analista de 2ª Auxiliar
7	Peón Mozo de almacén	Vigilante		

(\* )Grupo 00: El personal perteneciente al grupo profesional 00 planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.



## ANEXO II – Criterios de clasificación profesional

### Grupo Profesional 00:

a).- Criterios Generales: El personal perteneciente al grupo profesional 00 planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa o Centro de Trabajo.

Asimismo, realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Adicionalmente, toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

b).- Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Gerentes, Director /Jefe de Departamento.

### 1.- Grupo Profesional 01:

a).- Criterios Generales: Funciones que suponen la coordinación, supervisión y realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o servicios.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área incluyendo otras Empresas o clientes.

b).-Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Jefes de Área/Dt., Ingenieros, Licenciados, Médicos, Jefes de Departamento.

### 2.- Grupo Profesional 02:

a) Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional o servicio.

Tareas complejas pero homogéneas que tienen un de alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

b) Formación de Referencia: Formación equivalente titulación de Grado Medio con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores.

c) Categorías: Ingenieros Técnicos, diplomados universitarios, enfermero titulado de grado.

### 3. Grupo Profesional 03:

a) Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido importante de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta- media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) Formación de referencia: Titulación de grado formativo superior, formación especializada con experiencia, adquirida en empleos anteriores.





c) Categorías: Jefes de 1ª y 2ª Administrativos, Maestros Industriales, Jefes de Taller, Maestros de Taller, Jefes de Laboratorio, Jefes de Sección, Analistas.

4. Grupo Profesional 04:

a) Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Tareas que, con responsabilidad de mando, se desarrollan en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) Formación de referencia: Titulación de Grado formativo superior, formación profesional II grado, Bachillerato y formación especializada con experiencia o conocimientos adquiridos equivalentes a Formación profesional de Grado Medio/superior, con experiencia adquirida en empleos anteriores.

c) Categorías: Encargados, Delineantes, Técnicos de Organización de 1ª y 2ª.

5. Grupo Profesional 05:

a) Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen, bajo supervisión pero con responsabilidad sobre los mismos. Conlleva funciones, tareas y trabajos de oficialía y de alto nivel de especialización o requerimientos administrativos para desempeño de función. También la posibilidad de tener que coordinar equipos de trabajo de Grupos igual o inferiores.

b) Formación de referencia: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional-II, Bachillerato y titulaciones de Grado formativo Superior, con experiencia.

c) Categorías: Oficial de 1ª y 2ª, Delineante 2º, Chofer de Camión, Jefe de Equipo.

6. Grupo Profesional 06:

a) Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un importante nivel de supervisión pero con cierta responsabilidad sobre los mismos. Pueden requerir esfuerzos físicos.

b) Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Formación Profesional-I – II, Bachillerato, ESO, certificación de escolaridad o equivalente.

c) Categorías: Analista 2ª, Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Almacenero, Chofer, Especialista y oficial de 3ª.

7. Grupo Profesional 07:

a) Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, consistentes en ejecución de operaciones que aún cuando se realicen siguiendo instrucciones precisas pudieran requerir adecuados conocimientos y aptitudes. Responsabilidad limitada por una supervisión directa.

b) Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar, o Formación Profesional sin experiencia.

c) Categorías: Peón, mozo de almacén, ordenanzas, porteros, conserjes.

**ANEXO III – Tablas salariales años 2015, 2016,2017, 2018.**

AÑO 2015

Grupo	Retribución Fija	Grupo Mensuales (en €)				Grupo Diarios (en €)				Todos los Grupos		
		Salario Base Convenio Mensual	Extra Navidad	Extra Verano	Extra Pascua	Salario Base Convenio Anual	Salario Base de Convenio Día	Extra Navidad	Extra de Verano	Extra de Pascua	Prima Absentismo	Antigüedad



0	32.869,03	2.364,68	2.364,68	1.576,45	551,76	28.376,14						471,86	14,42
1	32.869,03	2.364,68	2.364,68	1.576,45	551,76	28.376,14						471,86	14,42
2	29.856,23	2.147,93	2.147,93	1.431,95	501,18	25.775,16						471,86	14,42
3	19.962,10	1.436,12	1.436,12	957,41	335,10	17.233,47						471,86	14,42
4	18.402,16	1.323,90	1.323,90	882,60	308,91	15.886,76						471,86	14,42
5	16.496,84	1.186,82	1.186,82	791,22	276,93	14.241,88	39,09	1.172,76	781,84	273,64		471,86	14,42
6	14.938,27	1.047,70	1.047,70	716,46	250,76	12.896,35	35,40	1.061,96	707,97	247,79		471,86	14,42
7	14.828,66	1.066,81	1.066,81	711,21	248,92	12.801,72	35,14	1.054,17	702,78	245,97		471,86	14,42

AÑO 2016

Grupo	Grupo Mensuales (en €)					Grupo Diarios (en €)					Todos los Grupos	
	Retribución Fija	Salario Base Convenio Mensual	Extra Navidad	Extra Verano	Extra Pascua	Salario Base Convenio Anual	Salario Base de Convenio Día	Extra Navidad	Extra de Verano	Extra de Pascua	Prima Absentismo	Antigüedad
0	33.263,46	2.393,05	2.393,05	1.595,37	558,38	28.716,65					471,86	14,42
1	33.263,46	2.393,05	2.393,05	1.595,37	558,38	28.716,65					471,86	14,42
2	30.214,50	2.173,71	2.173,71	1.449,14	507,20	26.084,46					471,86	14,42
3	20.201,65	1.453,36	1.453,36	968,90	339,12	17.440,27					471,86	14,42
4	18.622,99	1.339,78	1.339,78	893,19	312,62	16.077,40					471,86	14,42
5	16.694,80	1.201,06	1.201,06	800,71	280,25	14.412,78	39,56	1.172,76	781,84	273,64	471,86	14,42
6	15.117,53	1.087,59	1.087,59	725,06	253,77	13.051,10	35,82	1.061,96	707,97	247,79	471,86	14,42
7	15.006,60	1.079,61	1.079,61	719,74	251,91	12.955,34	35,56	1.054,17	702,78	245,97	471,86	14,42

AÑO 2017

Grupo	Grupo Mensuales (en €)					Grupo Diarios (en €)					Todos los Grupos	
	Retribución Fija	Salario Base Convenio Mensual	Extra Navidad	Extra Verano	Extra Pascua	Salario Base Convenio Anual	Salario Base de Convenio Día	Extra Navidad	Extra de Verano	Extra de Pascua	Prima Absentismo	Antigüedad
0	33.695,88	2.424,16	2.424,16	1.616,11	565,64	29.089,97					756,47	14,78
1	33.695,88	2.424,16	2.424,16	1.616,11	565,64	29.089,97					756,47	14,78
2	30.607,29	2.201,96	2.201,96	1.467,98	513,79	26.423,56					756,47	14,78
3	20.464,27	1.472,25	1.472,25	981,50	343,52	17.666,99					756,47	14,78
4	18.865,08	1.357,20	1.357,20	904,80	316,68	16.286,40					756,47	14,78
5	16.911,83	1.216,68	1.216,68	811,12	283,89	14.600,14	40,08	1.202,26	801,51	280,53	756,47	14,78
6	15.314,06	1.101,73	1.101,73	734,49	257,07	13.220,77	36,29	1.088,68	725,78	254,02	756,47	14,78
7	15.201,69	1.093,65	1.093,65	729,10	255,18	13.123,76	36,02	1.080,69	720,46	252,16	756,47	14,78

AÑO 2018

Grupo	Grupo Mensuales (en €)					Grupo Diarios (en €)					Todos los Grupos	
	Retribución Fija	Salario Base Convenio Mensual	Extra Navidad	Extra Verano	Extra Pascua	Salario Base Convenio Anual	Salario Base de Convenio Día	Extra Navidad	Extra de Verano	Extra de Pascua	Prima Absentismo	Antigüedad
0	34.167,63	2.458,10	2.458,10	1.638,74	573,56	29.497,23					767,06	14,99
1	34.167,63	2.458,10	2.458,10	1.638,74	573,56	29.497,23					767,06	14,99
2	31.035,80	2.232,79	2.232,79	1.488,53	520,98	26.793,49					767,06	14,99
3	20.750,77	1.492,86	1.492,86	995,24	348,33	17.914,33					767,06	14,99
4	19.129,20	1.376,20	1.376,20	917,47	321,11	16.514,41					767,06	14,99
5	17.148,60	1.233,71	1.233,71	822,47	287,87	14.804,55	40,64	1.219,09	812,73	284,46	767,06	14,99
6	15.528,45	1.117,15	1.117,15	744,77	260,67	13.405,86	36,80	1.103,92	735,95	257,58	767,06	14,99

http://www.caib.es/boibfront/pdf/es/2017/86/984467





7	15.414,51	1.108,96	1.108,96	739,31	258,76	13.307,49	36,53	1.095,82	730,55	255,69	767,06	14,99
---	-----------	----------	----------	--------	--------	-----------	-------	----------	--------	--------	--------	-------

**ANEXO IV –Procedimiento de gestión e investigación de conflictos**

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN E INVESTIGACIÓN DE CONFLICTOS TEKA SANITARY SYSTEMS	Cód.:P-01/GIC/TSS
	Rev.: 2
	Nº Pág.: 5

INDICE

1. OBJETO

2. ALCANCE

3. DEFINICIONES

4. IMPLICACIONES Y RESPONSABILIDADES

5. METODOLOGÍA

6. REGISTROS

1. Objeto

Establecer el sistema para evaluar los conflictos o las situaciones de presunto acoso laboral, ya sea éste de carácter moral, sexual o por razón de sexo, proponiendo medidas correctoras proporcionadas y viables.

2. Alcance

Todos los trabajadores de Teka Sanitary Systems y aquellos trabajadores de empresas subcontratadas o de trabajo temporal que ejerzan su actividad laboral en las instalaciones de la empresa, en lo referente a la gestión e investigación, adoptándose las medidas correctoras en estos casos de manera coordinada entre las empresas afectadas.

3. Definiciones

- Acoso laboral. Cualquier situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo que se ejerce por motivos laborales o extralaborales, sobre una o más personas en el lugar de trabajo o fuera de él, pero siempre como consecuencia del mismo.
- Acoso moral. Toda conducta que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito psicológico o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.
- Acoso sexual. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado, y que se dirige contra una persona con la intención de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.
- Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Conflicto. Situación en la que dos personas o grupos con intereses contrapuestos entran en confrontación.
- Conciliación. Análisis objetivo y propuesta que se realiza para resolver un conflicto.
- Demandante. Persona o grupo que se siente afectado por un conflicto o acoso laboral.
- Demandado. Persona o grupo que, según el demandante, origina el conflicto o el acoso laboral.
- Equipo de investigación. Grupo de personas designadas para la investigación de un presunto acoso laboral.

- Mediador. Persona designada para mediar en un conflicto o en la investigación de un presunto acoso laboral.
- Investigación de acoso laboral. Proceso formal que analiza una denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo con intervención de la persona demandante, la demandada, un mediador y, en su caso, un equipo de investigación. Se procurará que todo el proceso no supere los 30 días naturales.

4. Funciones y responsabilidades

- Servicio de Prevención. Colaborará en la conciliación de conflictos e investigará el presunto acoso laboral moral, sexual o por razón

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2017/86/984467





de sexo, proponiendo, en su caso, las medidas que estime pertinentes para su análisis y resolución.

- Director de La División de Baño, RR.HH, Jefe de Unidad Funcional /Departamento, Mandos Intermedios (Jefe de Sección) . Deberán colaborar en la investigación de las causas y en las propuestas de resolución de un conflicto o presunto acoso laboral cuando sean requeridos para ello.
- Trabajador. Notificará las situaciones de conflicto o las situaciones de presunto acoso laboral, ya sea de índole moral, sexual o por razón de sexo que perciban significativas para su bienestar personal o laboral.

## 5. Metodología

Cuando se vulnera el principio básico de respeto entre las personas el trabajador afectado puede percibir una situación que le produce un malestar grave con riesgo de daño para su salud, lo que implica la necesidad de seguir una sistemática de análisis de los hechos como proceso indispensable para su resolución. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta inadecuada cese, el trabajador afectado valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal explicando claramente a la persona que muestra el comportamiento inadecuado que dicha conducta no es bien recibida, que es incómoda u ofensiva, con el objetivo de que cese en su actitud. Este trámite informal podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, por un representante de los trabajadores, por su inmediato superior o por una persona del Servicio de Prevención.

Conflicto. La conciliación tiene por objeto la resolución de un conflicto con el apoyo de un mediador. El papel de mediador lo desempeñará, salvo consideración en contrario, un miembro del Servicio de Prevención con el apoyo de las personas que considere adecuadas para resolver el conflicto. La forma de abordaje podrá ser variable y contempla acciones informales con personas competentes y cualificadas para su resolución.

En todos los casos el mediador asumirá un papel de apoyo y asistencia, adoptará un rol imparcial, actuará con respeto y confidencialidad y realizará las gestiones oportunas para poner en marcha las medidas pertinentes.

La persona o grupo que desee comunicar formalmente un conflicto lo podrá hacer a través del Departamento de Recursos Humanos, Servicio de Prevención, Representación de los Trabajadores o mando directo. Serán remitidos al Servicio de Prevención donde se informará de la posibilidad de iniciar un proceso de conciliación siguiendo este procedimiento. Si es aceptado, deberán documentar la relación de hechos constitutivos de conflicto según se establece en el documento Notificación de Conflicto o Acoso Laboral, iniciándose las gestiones necesarias con diligencia y sencillez garantizando la confidencialidad e igualdad de trato entre las partes. Al finalizar el proceso se emitirá un informe de conclusiones que será remitido al Responsable de Recursos Humanos, quedando una copia archivada junto a la notificación. En caso de que la mediación no resolviera el conflicto la Dirección de Recursos Humanos adoptará las medidas que estime oportunas con relación al caso.

Acoso laboral. El procedimiento informal de actuación o la notificación formal se realizarán de la forma descrita en el caso de conflicto, y el mediador será también un miembro del Servicio de Prevención, salvo consideración en contrario. Si se acepta seguir este procedimiento, la persona o personas demandantes, además de señalar la relación de hechos que se percibe como acoso mediante el documento RE-01-16/GIC (Notificación de Conflicto o Acoso Laboral), firmarán el documento Consentimiento de Investigación de Acoso Laboral. El Servicio de Prevención iniciará las investigaciones sobre el desarrollo del presunto acoso sin perjuicio de la participación de otras personas que juzgue necesarias, buscando la resolución del caso de manera sencilla y rápida, para lo cual determinará las personas a entrevistar y solicitará informes o realizará entrevistas a compañeros de trabajo y responsables del área en que tiene lugar el presunto acoso laboral. En la investigación se evitarán prejuicios y se tendrán en cuenta hechos objetivos y no apreciaciones, con el máximo respeto a todos los implicados, considerando que su estado psicológico pudiera estar comprometido. Los testigos y responsables cuyo testimonio sea necesario serán informados sobre el asunto para el que se pide su colaboración y su participación será voluntaria. El proceso se paralizará si el demandante acude a la vía laboral o judicial. Una vez concluidas las entrevistas que pudieran dar información y analizada la documentación recabada, el Servicio de Prevención elaborará un informe final que será remitido al demandante y a la Dirección de Recursos Humanos en el que se recogerá su opinión sobre los hechos, estableciéndose alguna de las siguientes conclusiones:

- Probable acoso laboral. El Servicio de Prevención determinará el tipo de que se trata y propondrá las medidas correctoras que estime pertinentes u otras para mejorar la organización, aunque no tengan relación con el acoso evaluado. Estas medidas tendrán carácter de recomendación y, con las conclusiones, podrán adoptarse por parte de la Dirección medidas disciplinarias contra él o los demandados.
- Demanda infundada de acoso laboral. El Servicio de Prevención propondrá las medidas pertinentes y si de las conclusiones del informe se constata una actuación de mala fe (por ejemplo con el objeto de obtener ventajas laborales), podrán adoptarse medidas disciplinarias por parte de la Dirección por denuncia falsa y atentado contra la dignidad de la persona demandada.
- Conflicto de relación o de otro tipo. Se trata de mala relación entre personas o grupos por desacuerdos en sus competencias laborales o en la forma de desarrollar una actividad. En estos casos la Dirección tiene capacidad de resolución y arbitraje. Otras medidas, incluidas las disciplinarias, tendrán en consideración que no se haya constatado mala fe por ninguna de las partes.

La Dirección de Recursos Humanos impartirá las instrucciones acerca de las medidas que deban llevarse a cabo.



Cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias, se iniciará la intervención del Equipo de Investigación:

- Cuando alguna de las partes haya rechazado el proceso de mediación.
- Cuando las partes rechacen las actuaciones propuestas por el mediador.
- Cuando las actuaciones propuestas en la fase de mediación no hayan solucionado el conflicto.
- Cuando motivos de salud física o psíquica del demandante desaconsejen el proceso de mediación.
- Cuando por la gravedad de la denuncia y las circunstancias concurrentes no es posible realizar la mediación.

El Equipo de Investigación estará formado por el mediador, el Responsable de Recursos Humanos y el Director de la División de Baño, el Jefe de Unidad Funcional /Departamento y Presidente Comité de Empresa. Ningún miembro del Equipo de Investigación deberá estar involucrado en los hechos ni tener relaciones de parentesco o amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes. El equipo se reunirá con las partes, por separado o conjuntamente, según estime conveniente, y podrá citar a quienes considere oportuno para la resolución del conflicto. El procedimiento terminará con un informe final dirigido a la Dirección que incluirá la denuncia, la información recabada, la relación de las gestiones efectuadas y las conclusiones. La resolución contendrá algunos de los siguientes pronunciamientos:

- La no existencia de situación de acoso laboral.
- La no acreditación suficiente de la situación de acoso. Si se estima conveniente se podrá añadir algún tipo de recomendación.
- La existencia de acoso laboral, especificando la modalidad del mismo y las medidas propuestas para solucionar el conflicto. Se podrán proponer, además, medidas disciplinarias.

La Dirección impartirá las instrucciones oportunas para ejecutar las medidas y las recomendaciones que considere adecuadas.

#### 6. Registros

- Registro de Notificación Inicial de Conflicto o Acoso Laboral RE-01-16/GIC/TSS
- Registro de Consentimiento de Investigación de Acoso Laboral RE-02-16/GIC/TSS

### NOTIFICACIÓN DE CONFLICTO O ACOSO MORAL.: RE-01-16/GIC/TSS CONFLICTO ACOSO LABORAL

FECHA COMUNICACIÓN	FECHA ORIGEN	COMUNICADO POR VÍA DE MANDO TRABAJADOR RR.HH Sº PREVENCIÓN DELEGADO PREVENCIÓN OTROS	
NOMBRE DEMANDANTE			
DIVISIÓN	SECCIÓN	PUESTO DE TRABAJO	
TIEMPO EN LA EMPRESA	TIEMPO EN EL PUESTO DE TRABAJO	EDAD	TELÉFONO DE CONTACTO
DEMANDADADO PERSONA GRUPO NOMBRE / DENOMINACIÓN.....			
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS O SITUACIONES DE LAS QUE ESTÁ SIENDO OBJETO			
FECHA Y FIRMA DE LA PERSONA O PERSONAS DEMANDANTES			

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA INICIO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO LABORAL- RE-02-16/GIC/TSS

Ha informado de que está siendo objeto de una situación de presunto acoso laboral.

Su caso se estudiará según el procedimiento P-16/GIC del Plan de Prevención de Riesgos Laborales que conoce y acepta en todos sus términos. Para que se inicie el proceso debe cumplimentar el documento RE-01-16/GIC sobre notificación inicial de conflicto o acoso laboral en el trabajo y el presente documento de consentimiento informado.



El Servicio de Prevención iniciará las investigaciones y analizará el caso de forma confidencial. La investigación implica entrevistas con la persona demandante y con la persona o personas demandadas, así como con otras que pueden ayudar a la resolución del proceso. Las bases de la investigación son las siguientes:

- Se investigarán hechos, no apreciaciones, evitando prejuicios en cualquier sentido.
- El trato a todos los implicados será siempre respetuoso.
- Todos los testigos o responsables directos cuyo testimonio pueda ser necesario serán informados sobre el motivo para el que son llamados y su participación será voluntaria.
- La investigación se paralizará si se acude a la vía judicial o laboral.

El Servicio de Prevención emitirá un informe final para el Director de Recursos Humanos con alguna de las siguientes conclusiones:

- Probable acoso laboral. Propondrá las medidas pertinentes y la Dirección puede acordar medidas disciplinarias.
- Demanda infundada. Se pueden derivar medidas disciplinarias por parte de la Dirección si se acredita mala fe en la demanda.
- Otro tipo de conflicto. Se propondrán las medidas pertinentes, en principio no disciplinarias, ya que no ha habido mala fe en ninguna de las partes.

Si concurre alguna de las circunstancias descritas en el procedimiento, intervendrá el Equipo de Investigación con la composición, funciones y objetivos que se describen en el procedimiento, que emitirá un informe final dirigido a la Dirección General, dando por concluida la investigación.

#### DECLARO

Que he sido informado de las ventajas e inconvenientes de comenzar la investigación de los hechos denunciados, que he comprendido la información recibida y he podido plantear y me han sido respondidas todas las cuestiones que he creído oportunas. En consecuencia, DOY MI CONSENTIMIENTO PARA INICIAR LA INVESTIGACIÓN.

FIRMA Y FECHA

