



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

1230

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 del Convenio colectivo de la empresa JCB Facility Service, SL, y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (exp.:CC_TA_01/127, código de convenio 07100442012017)

Antecedentes

1. El día 6 de junio de 2016, la representación de la empresa JCB Facility Service, SL y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 21 de junio, el señor Jaume Capó Bonet, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa JCB Facility Service, SL en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 6 de febrero de 2016

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)

INTRODUCCIÓN

Ante la incesante competencia en este sector y las posibilidades legales actuales para organizar las relaciones laborales, las partes firmantes, han visto necesaria y conveniente la negociación del presente Convenio Colectivo de Empresa, al amparo del artículo 84 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

El actual Convenio Colectivo Estatal aplicable a la Empresa no es un instrumento útil y flexible para el desarrollo empresarial ni permite su competitividad en el sector lo que supone una seria amenaza para la Empresa y para la garantía y estabilidad en el empleo.

También las partes negociadoras han querido introducir aspectos en materias de prevención de cualquier tipo acoso, de violencia de género así como de responsabilidad social corporativa.

Por ello, las partes negociadoras creen que, desde esta perspectiva global y particular de la Empresa y a la vista de la situación actual, es imprescindible dotarse de una eficaz herramienta de gestión de recursos humanos y de sistema de relaciones laborales en la Empresa bajo la óptica de flexiseguridad mediante el presente Convenio Colectivo, que se ha negociado bajo los principios de la libertad, la buena fe





contractual y la libre autonomía de la voluntad de las partes contratantes.

CAPÍTULO PRIMERO.- PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1º.- Son partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, por una parte la Empresa JCB FACILITY SERVICE, S.L., CIF B57735888, domiciliada en C/ S'ALGA, 2, 1º B - 07669 – CALA D'OR -07660 y por otra parte los trabajadores, representados por su delegado de personal.

Ambas partes se reconocen plena capacidad legal para negociar el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO SEGUNDO.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2º. ÁMBITO FUNCIONAL. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la Empresa **JCB FACILITY SERVICE, S.L.** que desarrolle en las actividades en instalaciones deportivas y gimnasios, incluyendo balnearios, playas, campos de golf, piscinas, puertos deportivos, marinas, socorrismo y salvamento, etc., entendidas en su más amplio sentido, bien sea mediante explotación propia o por medio de contratación pública o privada del mantenimiento y/o explotación de dichas instalaciones.

En virtud de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores el presente Convenio colectivo sustituye y sucede en su integridad a las precedentes regulaciones y tiene prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial o estatal o de ámbito inferior en los términos previstos en el citado artículo.

Artículo 3º.- ÁMBITO PERSONAL. Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los trabajadores por cuenta ajena de la Empresa, excluyendo a los de relación laboral especial.

Artículo 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL. EL ámbito territorial de aplicación será islas baleares.

Artículo 4º.- ÁMBITO TEMPORAL. La vigencia del convenio colectivo será desde el 1 de junio de 2016 hasta el 31 de Mayo de 2021, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial.

La denuncia del convenio colectivo se efectuará con dos meses de antelación a la fecha de finalización por cualquiera de las partes mediante escrito del que la otra parte acusará recibo.

La finalización de la vigencia de este convenio colectivo supondrá la ultra actividad del Convenio durante un plazo máximo de dos años.

Artículo 5º.- Compensación y absorción. Las condiciones laborales establecidas en el presente Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas por lo que tanto las condiciones anteriores a su entrada en vigor como cualquier mejora posterior podrá ser objeto de absorción y compensación cuando las superen en cómputo anual.

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad o la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aceptase alguna de sus cláusulas, quedarán sin eficacia las anomalías observadas, debiéndose remitir las mismas a las partes negociadoras para la subsanación de ellas, y quedando vigente el resto de este convenio.

CAPÍTULO TERCERO.- CLÁUSULAS DE EMPLEO

Artículo 7º.- INGRESOS Y CESES EN LA EMPRESA. El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de tres meses, que se interrumpirá en caso de incapacidad temporal. Quedan a salvo de este pacto otros períodos de prueba establecidos por la Ley.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en su conocimiento con un plazo de 30 días en los casos de los trabajadores encuadrados en el grupo profesional IV, mientras que en los casos de los empleados de los grupos profesionales I II y III será de 60 días.

La falta de cumplimiento del citado preaviso llevará consigo la pérdida de tantos días de salario equivalentes al periodo de preaviso incumplido, incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de salario de dicho período incumplido.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones salariales o finiquitos se pondrán a disposición de los trabajadores para su cobro dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, ropa de trabajo (última uniformidad completa entregada), EPI'S, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se deberá entregar dicho material, sin perjuicio de la eventual reclamación empresarial.

Artículo 8º.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

La Empresa podrá proceder a la contratación de sus trabajadores bajo las siguientes modalidades:

- a. Fijos o indefinidos, de conformidad con la normativa laboral general o específica.
- b. Fijos discontinuos, convenio sectorial.
- c. Eventuales por circunstancias de la producción con una duración máxima de 9 meses sobre 12.
- d. Interinidad: para cubrir los puestos de trabajo con reserva, los procesos de selección, los permisos, licencias y las vacaciones.
- e. Por obra o servicio determinado, Se considerará personal contratado por obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, identificándose como tales: campeonatos, demostraciones o festivales deportivos, competiciones deportivas, oficiales o amateurs, fiestas patronales o locales, clases de gimnasia, yoga, pilates, bailes, así como presentación y/o promoción de productos o servicios en campañas específicas, en cualquier lugar.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o servicio.
 - Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
 - Cuando el contrato de arrendamiento de servicio se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.
 - A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán, primero, lo de menos antigüedad y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y en todo caso, oída la representación de los trabajadores.
- a. Formación o aprendizaje: La duración mínima de este contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años.
 - b. Prácticas: en este caso el salario será del 60 % en el primer año y del 75 % en el segundo, en ambos casos del salario pactado en este Convenio según cada categoría que desempeñe el trabajador.
 - c. Tiempo parcial: se considera a tiempo parcial el contrato cuya jornada, diaria, semanal, mensual o anual es inferior a la ordinaria de un trabajador comparable.

Asimismo cualquiera otra que pueda surgir en el futuro por disposiciones legales o reglamentarias.

CAPÍTULO CUARTO.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9º.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. Se establecen los siguientes grupos profesionales y las correspondientes categorías, a efectos enunciativos y no limitativos o de obligatoria contratación.

Grupo Profesional I: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Funciones: suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas de la propia Dirección de la empresa, según el tamaño de ésta.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación: Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Las categorías incluidas expresamente son:

- 1: Responsable de departamento
- 2: Jefe de proyectos
- 3: Médico

Grupo profesional II: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la



gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente a la propia Dirección de la empresa.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación: La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

- 1: Administrativo
- 2: Coordinador de servicios generales
- 3: Coordinador de Socorrismo
- 4: Enfermero
- 5: Patrón de embarcaciones

Grupo profesional III: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Formación: La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

1. Auxiliar Administrativo/a
2. Adjunto/a dirección
3. Supervisor de servicios/socorrismo
4. Jardinero/a
5. Marshall
6. Personal mantenimiento de piscinas
7. Personal mantenimiento servicios generales
8. Azafata de eventos/congresos
9. Interpretes
10. Personal de atención a pasajeros con movilidad reducida
11. Personal de atención a personas mayores
12. Monitor actividades multidisciplinares
13. Auxiliar de enfermería
14. Conductor de ambulancias
15. Personal docente

Grupo profesional IV: Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia. Ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

1. Socorrista playa
2. Socorrista piscina
3. Monitor acuático
4. Auxiliar de servicios
5. Conserje
6. Ayte. jardinería
7. Auxiliares de control de accesos
8. Personal de atención al público
9. Monitor de tiempo libre
10. Personal de limpieza
11. Auxiliares de acciones formativas



En el supuesto de contratación de trabajadores cuya categoría no esté expresamente incluida en los anteriores grupos profesionales, se acudirá al Convenio Colectivo Estatal para lograr su encuadramiento.

CAPÍTULO QUINTO.- RETRIBUCIONES

Artículo 10º.- ESTRUCTURA SALARIAL. Se establecen los siguientes conceptos salariales:

- a. Salario base
- b. Gratificaciones extraordinarias
- c. Complementos personales
- d. Mejora voluntaria
- e. Incentivos
- f. Plus de transporte
- g. Dietas
- h. Uniformidad

Artículo 11º.- Salarios para 2016. Los salarios base para cada grupo profesional serán los siguientes:

- Grupo I: 1.400 euros mensuales equivalentes a 16.800 euros anuales
- Grupo II: 1.135,49 euros mensuales, equivalentes a 13.625,88 euros anuales
- Grupo III: 805,41 euros mensuales, equivalentes a 9.664,92 euros anuales
- Grupo IV: 764,40 euros mensuales, equivalentes a 9.172,80 euros anuales

Estos importes corresponden a los conceptos a) y b) del artículo anterior.

El resto de conceptos, enunciados de las letras c) a h) del artículo anterior, serán negociados individualmente con cada uno de los trabajadores afectados y serán absorbibles y compensables así como tendrán la consideración de no consolidables.

Artículo 12º.- Salarios para los años siguientes de vigencia: Los salarios de los años 2016 a 2019 de vigencia del Convenio podrán ser incrementados, de común acuerdo aplicando criterios que tengan en consideración la variación del IPC del año anterior, la variación del PIB, la evolución general de la economía y otros factores para adecuar el poder adquisitivo y la competitividad empresarial.

Artículo 13º.- LIQUIDACIÓN Y PAGO DE SALARIOS. El pago del salario se efectuará mensualmente, mediante transferencia bancaria ordenada en un plazo de 5 días laborables después de finalizar el mes. Los recibos de salarios mensuales podrán ser remitidos por cualquier medio electrónico, incluido mensaje SMS o similar.

Artículo 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. Las dos gratificaciones extraordinarias, de julio y navidad, contempladas en la letra b) del artículo 8 se abonarán prorrateadas mensualmente.

CAPÍTULO SEXTO.- TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 15º.- JORNADA. Se establece una jornada semanal de 40 horas semanales, prestadas de lunes a domingo. La jornada máxima diaria podrá ser de 10 horas con el descanso mínimo de 12 horas entre una y otra jornada.

Se establece la distribución de jornada irregular a lo largo del año de un 50 % de la jornada anual, a efectos de distribuir de forma adecuada los turnos en los distintos momentos de la temporada o de la actividad de la Empresa. La compensación horaria se realizará en los doce meses siguientes al que se haya producido.

En el supuesto de jornada de más de 6 horas, el descanso de “bocadillo” tendrá una duración máxima de 15 minutos.

En los casos de contratos de trabajo a tiempo parcial se pacta expresamente la obligación contractual de realización de horas complementarias de hasta un 60 % de la jornada contratada originalmente, mientras que las de realización voluntaria, a ofrecimiento de la empresa podrán alcanzar el 30 % de la jornada contratada inicialmente, en ambos casos en cómputo mensual, siendo retribuidas a precio de hora ordinaria, a estos efectos se suscribirá el oportuno acuerdo individual para realizar las horas complementarias.

En el caso de realizar trabajo nocturno por la propia naturaleza o necesidades del servicio, éste no devengará complemento salarial alguno.

Artículo 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. En el supuesto de realizar horas extraordinarias, serán compensadas mediante descanso equivalente en los 4 meses siguientes a su realización o, en caso de no poder efectuarlo, mediante el abono salarial con la siguiente fórmula:



Salario total anual dividido por el número de horas anuales contratadas, siendo el cociente resultante el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 17º.- DESCANSO SEMANAL. Se conviene un descanso semanal de un día y medio en cómputo de dos semanas, a fin de que una semana pueda librar un día y la siguiente dos.

Dada la característica de los servicios a prestar, los días libres podrán ser cualquiera de la semana, procurando, no obstante que al menos se disfrute un día libre en fin de semana, sábado o domingo, cada mes.

Dadas las especiales características del trabajo a realizar, se conviene que los días festivos son de prestación de servicio laboral, si bien el trabajador que desempeñe efectivamente su trabajo en dicha festividad tendrá derecho a su disfrute en otro momento, de común acuerdo con la Empresa o bien a la acumulación en sus vacaciones anuales en caso de desacuerdo. En el supuesto de coincidencia de un día libre con una ausencia por descanso semanal, permisos, vacaciones o baja por enfermedad o accidente, se dará por disfrutado sin compensación alguna.

Artículo 18º.- PERMISOS Y LICENCIAS. La Empresa únicamente concederá los permisos y licencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Podrá regular el disfrute de los días de permiso y licencias para evitar que coincida en más del cinco por cien de empleados, a efectos de que el servicio no se resienta. Los trabajadores deberán acreditar fehacientemente la existencia de la causa del permiso o licencia prevista en la Ley y procurarán preavisar con la máxima antelación.

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos con un máximo 16 horas anuales de duración –o la parte proporcional en contratos de inferior duración al año– para acudir a visitas médicas del médico del propio trabajador o para acompañar ascendientes o descendientes que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud o Sanidad Privada. El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, y será necesaria una justificación posterior.

Artículo 19º.- Permisos no retribuidos. Los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar un permiso sin sueldo que la empresa atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla.

En los casos de violencia de género constatada no será necesaria la antigüedad mínima para acogerse a este permiso.

Artículo 20 º.- VACACIONES. Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a 30 días de vacaciones anuales o a su parte proporcional en caso de prestación laboral inferior. Al período anual de vacaciones se podrá añadir los días festivos efectivamente trabajados si no hubiese sido compensado con anterioridad. Se solicitará el período vacacional al menos con 3 meses de antelación y no se podrán otorgar vacaciones en los períodos de máxima actividad empresarial, tales como los meses de Julio y Agosto, Semana Santa, puentes y el período de Navidad, año nuevo y Reyes, entendiéndose como tal del 24 de diciembre al 6 de enero.

Las vacaciones anuales podrán, de común acuerdo antes del 31 de diciembre de cada año, disfrutarse dentro de los 3 primeros meses del año siguiente a su devengo.

CAPÍTULO SÉPTIMO. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 21º.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.

Declaración general sobre igualdad y no discriminación.

Las partes afectadas por este convenio colectivo, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

La empresa se compromete a gestionar de manera adecuada y beneficiosa la diversidad de la plantilla, adoptando las medidas necesarias para favorecer las necesidades de la misma, adecuando el servicio en la medida de lo posible a la gestión de esa diversidad.

CAPÍTULO OCTAVO.- MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO





Artículo 22º.- MOVILIDAD FUNCIONAL. Se establece en el seno de la empresa la polivalencia funcional dentro de cada Grupo Profesional limitada solo por los estudios o titulaciones necesarias para un puesto de trabajo.

Artículo 23º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA. Debido a las posibles contrataciones en el territorio de la Comunidad Autónoma, se pacta que un trabajador podrá ser objeto de traslado o desplazamiento a cualquier lugar de trabajo o de prestación de servicios de la empresa dentro de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

También se pacta la posibilidad de prestar servicio, en la misma jornada laboral, en varios centros de trabajo en función de la organización empresarial de los servicios contratados a prestar a sus clientes.

Artículo 24º.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. Se conviene que la prestación del contrato de trabajo podrá ser objeto de modificaciones sustanciales si las exigencias organizativas, técnicas, productivas o económicas de la Empresa así lo requieren, especialmente por exigencias del cliente destinatario del servicio en cuanto a horario, turnos, duración de la jornada y lugar de la prestación del servicio. A estos efectos se seguirán los trámites legales y reglamentarios previstos en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 25º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, aparte de por fuerza mayor, por razones meteorológicas, de seguridad o por cierre de instalaciones ordenadas por la Autoridad competente. A estos efectos se seguirán los trámites legales y reglamentarios previstos en el estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO NOVENO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26º.- Código de conducta laboral. Principios generales.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quién éste delegue o del trabajador/trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Normas específicas de conducta en la Empresa.

- a. El trabajador deberá cuidar adecuadamente su aspecto físico (ropa, presencia y aseo personal).
- b. No se permite el consumo de bebidas alcohólicas durante el trabajo y en las dos horas previas a su inicio, a efectos de prevenir quejas de los clientes y usuarios y como medida de prevención de accidentes de trabajo.
- c. Confidencialidad y reserva: El trabajador se compromete a no divulgar ni usar en beneficio propio o de terceros, datos de la empresa referidos a personal, accionistas, socios, familiares, contabilidad, facturación, clientes, salarios, contratos, proveedores, sistemas y métodos de trabajo, etc. Igual trato se deberá tener con los datos de los clientes o usuarios. El incumplimiento podrá ser considerado falta muy grave.
- d. Movilidad geográfica: El trabajador se compromete a realizar su trabajo, de forma ocasional o permanente, en cualquier otro centro de trabajo de la Empresa sin que ello suponga una retribución especial o indemnización.
- e. Ausencias al trabajo: El trabajador, en caso de ausencia por enfermedad o accidente (por cualquier causa) deberá entregar a la Empresa el parte médico de baja en el plazo de 24 horas, así como anticipar telefónicamente su ausencia y el motivo en las 2 primeras horas de la jornada laboral, comunicando el domicilio exacto donde se encuentra, bien descansando o bien con atención médica. El incumplimiento podrá ser considerado falta muy grave.
- f. Domicilio, teléfono y situación familiar: El trabajador queda obligado a comunicar fehaciente y puntualmente sus cambios de domicilio (incluso temporales), así como teléfono y situación familiar (estado civil e hijos a su cargo).





- g. Documentación: El trabajador se compromete a mantener en vigor y al día todos sus documentos personales que afecten al trabajo: permisos de trabajo y/o residencia, títulos, carnets, especialmente DNI y/o NIE, así como permiso de conducir vehículos o carretillas, de manipulador de alimentos, etc., que requiera su trabajo, debiendo avisar al empresario con tiempo suficiente si le caduca alguno de estos documentos, le ha sido retirado o ha extraviado alguno. Su inobservancia podrá ser falta grave o muy grave, en virtud del perjuicio causado a la empresa.
- h. Herramientas, máquinas e instalaciones: El trabajador se compromete a cuidar diligente y adecuadamente las herramientas y/o demás medios de producción puestos a su disposición para la Empresa, incluso de los clientes finales, procurando un buen uso, mantenimiento y/o limpieza, avisando inmediatamente de sus averías, mal funcionamiento, deterioros o pérdidas. No podrá realizar reparaciones no autorizadas o inutilizar parte de los dispositivos. Deberá comunicar inmediatamente cualquier anomalía, deficiencia o avería observada a la Empresa. La inobservancia podrá ser falta grave o muy grave si se produjera alguna avería o pérdida grave.
- i. El trabajador no podrá relacionarse directamente con el cliente de la Empresa para asuntos de trabajo, organización de servicios horarios, permisos, licencias, etc., que deberá realizar siempre a través de los mandos intermedios o de la Dirección de la Empresa.

Código de utilización de medios tecnológicos.

Ante el creciente uso de las nuevas tecnologías en todos los niveles de la Empresa, los trabajadores de la Empresa deberán observar las siguientes normas en cuanto a la utilización de medios tecnológicos:

- a. No se podrán utilizar los medios tecnológicos de la Empresa, tales como vehículos, teléfonos, ordenadores, escáneres, fotocopiadoras, impresoras, GPS y otros análogos o similares para uso propio o particular. La Empresa podrá establecer cualquier sistema de control para prevenir un uso fraudulento o para facilitar una posterior investigación, sin necesidad de previo aviso.
- b. Igualmente no se podrán utilizar los medios tecnológicos de los clientes de la Empresa (incluidos usuarios), tales como vehículos, teléfonos, ordenadores, escáneres, fotocopiadoras, impresoras, GPS y otros análogos o similares para uso propio o particular situados en los centros de trabajo de los clientes.
- c. El correo electrónico, el uso del teléfono móvil de la Empresa o cualquier otro medio de comunicación o de tratamiento de datos, textos o imágenes, presente o futuro, es de uso exclusivo para labores profesionales, por lo que no se faculta el uso por el trabajador para fines propios o particulares, por lo que la Empresa podrá establecer los sistemas de control oportunos para evitar un uso inadecuado contrario a lo dispuesto.

La infracción de este código de conducta podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según el perjuicio ocasionado a la Empresa, al Cliente o al usuario.

Artículo 27º. Clasificación de faltas. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en leve, grave, muy grave.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un período de 30 días o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
9. El uso de dispositivos móviles, tales como teléfonos, tablet o similares, durante su horario de trabajo mientras no produzca una alteración importante de sus obligaciones laborales.
10. Comer en horas de trabajo y en el centro de trabajo, fuera del lugar habilitado para ello.

Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un período de 30 días o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días, continuados o alternos en un periodo de 30 días.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o





suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como, negarse a usar los equipos de protección individual o colectivos de prevención de riesgos laborales, así como su inutilización o manipulación.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días y habiendo mediado anteriormente sanción o amonestación por escrito.
11. El uso de dispositivos móviles, como teléfonos, tablet, o similares si su uso supone una desatención importante de sus obligaciones laborales.
12. Incumplimiento de las disposiciones legales en materia de protección de datos personales.
13. La reincidencia de una falta leve, por cualquier conducta, en un plazo de 6 meses.

Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un plazo de siete días.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus clientes, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o por razón de creencias, raza, aptitud o presencia física. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.
17. Abrir, revolver o mirar las taquillas o armarios, tanto de trabajadores como de clientes de las instalaciones a su cargo.
18. El acoso laboral o sexual.
19. La reincidencia de una falta grave, por cualquier causa, en el período de seis meses.

Artículo 28º. Sanciones. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

CAPÍTULO DÉCIMO.- DERECHOS COLECTIVOS Y FUNDAMENTALES

Artículo 29º.- DELEGADOS DE PERSONAL, COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES. La empresa fomentará el diálogo con la representación legal de los trabajadores como cauce más eficaz de participación y consulta, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 30º.- Plan de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución Española y las Leyes, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Como establece la citada ley, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

Objetivos de los planes de igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

La empresa ha adoptado el plan de igualdad que se adjunta como anexo I de este convenio colectivo, quedando incorporado al cuerpo de este texto convencional.

Artículo 31º.- Plan contra el acoso en el trabajo. Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El acoso psicológico se define como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

También el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de cualquier tipo de acoso laboral hacia los trabajadores y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

Esta prevención será objeto de especial atención mediante la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Se recoge como anexo II al presente Convenio Colectivo el protocolo específico pactado a estos efectos.

Artículo 32º.- Protocolo preventivo paliativo contra la violencia de género y de ayuda a la víctima.- La Ley de protección integral contra la violencia de género tiene como fin último erradicar la violencia de género desde las causas mismas que la provocan, es decir, eliminando las situaciones de desigualdad que la generan.

Las partes negociadoras conscientes de la existencia de este problema han pactado al efecto el protocolo que figura como anexo III del presente Convenio Colectivo



CAPÍTULO UNDÉCIMO.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL Y FORMACIÓN

Artículo 33º.- Utilización de EPI's y uniformes. Como medida preventiva eficaz y de cumplimiento legal, los trabajadores se comprometen a la utilización correcta de los EPI's facilitados por la Empresa, así como su debida conservación y custodia. Los trabajadores se comprometen a no inutilizar o manipular los EPI's o los dispositivos colectivos de prevención de riesgos laborales.

Uniforme: La empresa proporcionará a los trabajadores dos uniformes anuales, la ropa de trabajo precisa y que no sea de uso común en la vida ordinaria.

El cuidado y conservación del uniforme y ropa de trabajo es responsabilidad del trabajador.

Es de obligado cumplimiento el uso del uniforme de la empresa para efectuar el trabajo.

Artículo 34º.-Salud laboral. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario garantiza la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

La prevención de riesgos laborales se integrará en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando los protocolos médicos oficiales con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe de los representantes de los trabajadores.

La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual o de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en los protocolos médicos oficiales.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Especial énfasis se prestará a la prevención de los accidentes de trabajo "in itinere", para lo cual los trabajadores deberán usar en sus vehículos habituales de desplazamiento los elementos de protección individuales necesarios, tales como cinturones de seguridad, cascos, etc. y procurarán que dichos vehículos están en perfectas condiciones técnicas y respetarán el código de circulación. Para sus desplazamientos a pie también harán uso de los elementos reflectantes precisos y respetarán el código de circulación.

Art. 35º.- Seguro de accidentes. La Empresa contratará, en el plazo de un mes después de la publicación del Convenio Colectivo, una póliza colectiva de cobertura que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente absoluta y gran invalidez derivada de accidentes de trabajo con un capital de 15.000 euros.

Art. 36º.- FORMACIÓN CONTINUA. Las partes firmantes del presente convenio apuestan por la formación y reciclaje continuo.

Asimismo, acuerdan adherirse a los acuerdos de formación continua vigente en cada momento. Ambas partes se comprometen a desarrollar acciones formativas o proyectos de naturaleza formativa de interés general para la empresa con el fin de satisfacer necesidades específicas de cualificación de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de toda la vida.

Art. 37º.- PRÁCTICAS Y RECICLAJE. La realización de ejercicios de prácticas, simulacros y entrenamientos se considera necesario para el personal de la Empresa en respuesta ante las situaciones de emergencias que sucedan en las áreas de actuación del personal socorrista,



se deben realizar las prácticas o simulacros de evacuación y respuesta de asistencia de todo el personal socorrista y auxiliar, según sus respectivas capacitaciones y competencia, ante diversas situaciones tales como: (accidentes, desmayos, ahogamientos, paradas cardiorrespiratorias, emergencias cardíacas, crisis epilépticas, etc..

El personal de la empresa con la frecuencia que se establezca deberá, de forma obligatoria e inexcusable, participar y asistir activamente en aquellas prácticas o simulacros que planifique la empresa para mantener tanto la alerta, como los protocolos de actuación sobre los usuarios que así lo requieran. La negativa del trabajador a participar en los simulacros de actuación será considerada una falta grave y sancionada de conformidad al artículo 26 del presente convenio.

Art. 38º.- PERMISOS, LICENCIAS Y TÍTULOS PROFESIONALES. La legislación vigente exige determinados títulos profesionales, licencias o permisos para el adecuado desarrollo de algunas tareas profesionales tales como de salvamento, socorrismo y rescate que exigen un mantenimiento de la forma física del trabajador por lo que cada dos años se realizarán pruebas de aptitud física para el puesto de socorrista. Dichas pruebas se podrán realizar en fechas de temporada baja.

Las pruebas serán los mínimos suficientes marcados por la Federación Nacional de Salvamento y Socorrismo. La superación de estos mínimos será condición imprescindible para continuar ejerciendo las funciones de la categoría de socorrista. La asistencia a dichas pruebas será obligatoria pudiendo la empresa sancionar como falta grave al trabajador que se niegue a participar en ellas. La empresa entregará a cada asistente un certificado acreditativo de asistencia y/o superación del cursillo.

El trabajador que no superara los mínimos exigidos tendrá otra ocasión para superarlos en un plazo de 2 meses después de la fecha de las primeras pruebas. En el caso de que por segunda vez no superara esos mínimos físicos, el trabajador pasará a ejercer las funciones de categoría de auxiliar de socorrismo, con la reducción salarial correspondiente si la hubiese. Cada 2 meses se ofrecerá al trabajador que no haya superado las pruebas en la segunda oportunidad, la realización de las pruebas hasta que su forma física le capacite de nuevo a realizar las tareas de socorrista quedando de nuevo incorporado a la categoría de socorrista con el salario correspondiente a esa categoría.

La empresa se compromete a la impartición cada dos años de cursillos de puesta al día en materia de salvamento y socorrismo. Este cursillo se desarrollará preferentemente en fechas de temporada baja y serán impartidos por profesores de salvamento y/o personal cualificado.

La asistencia a estos cursillos es obligatoria pudiendo la empresa sancionar como falta grave al trabajador que se niegue a participar activamente. La empresa entregará a cada asistente un certificado acreditativo de asistencia y/o superación del cursillo.

Para otros permisos, licencias o títulos, el trabajador deberá prestar especial atención sobre su vigencia e informar a la empresa de su caducidad o retirada.

CAPÍTULO DUODÉCIMO.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 39º.- COMISIÓN PARITARIA.- Para vigilar la aplicación o la interpretación de alguna parte de este Convenio Colectivo se constituye la Comisión Paritaria que estará formada por un representante de la Empresa y por un representante de los trabajadores y se reunirá al menos una vez cada semestre natural o cuando una de las partes lo solicite con una semana de antelación y proponiendo los asuntos a tratar.

Artículo 40º.- COMPETENCIAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA. Serán funciones y competencias de la Comisión Paritaria las siguientes:

- La de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación.
- La interpretación y vigilancia de aplicación de lo acordado en el presente Convenio..
- Ejercer labores de arbitraje y conciliación previos a cualquier acción judicial o administrativa que se pueda intentar por las partes afectadas por el presente convenio que se susciten en el seno de la empresa por la interpretación y aplicación del mismo, debiendo emitir sus dictámenes en el máximo de siete días hábiles a contar desde la fecha en que se concluyan las medidas de mediación o arbitraje citadas.

En el caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes acuerdan solicitar y aceptar el arbitraje del TAMIB en caso de discrepancia

CAPÍTULO DECIMOTERCERO .- PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 41º.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aceptan que las divergencias que se susciten derivadas de su interpretación o aplicación, acuerdan:

- Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión paritaria prevista en este convenio colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de





las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

2. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del convenio, a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.- Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

En virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores y, para el supuesto de que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal, las partes se someterán al asunto a la comisión paritaria y en caso de desacuerdo a la comisión consultiva de convenio colectivo de las Islas Baleares.

Segunda.- Responsabilidad Social Corporativa. Es voluntad de la Empresa, y de los Representantes Sociales que suscriben este Convenio Colectivo, respetar y potenciar los principios de Responsabilidad Social Corporativa que se exponen a continuación, con la finalidad de proseguir en la consecución de las más altas cotas de integración armónica de la Empresa en sus respectivos grupos de interés.

La política de la empresa, en materia de Responsabilidad Social Corporativa, se basa en la lógica del desarrollo integral sostenible, esto es, concibe la evolución desde una óptica que contempla y respeta principios sociales, medioambientales y éticos –todos ellos con una clara vocación de perpetuación en el tiempo–. Se sustenta en los cinco Valores corporativos que acuñan, respectivamente, el respeto a los Clientes, a las Personas, a los Accionistas, al Medio Ambiente y a los Hechos.

La Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa consiste, básicamente, en practicar y desarrollar esos cinco Valores, de forma que la finalidad empresarial no se reduzca a la dimensión económica, sino que contemple un crecimiento duradero a través del mantenimiento de un equilibrio entre la búsqueda de ese resultado económico, el respeto y dominio del impacto sobre el medio ambiente, y la calidad de sus relaciones con las personas, tanto en el ámbito interno –sobre todo en lo que concierne al desarrollo de su personal– como externo, lo que viene a significar el respeto, en todo momento, de la noción de eficiencia económica responsable.

La dinámica de la empresa, que establece las maneras de hacer y los comportamientos adecuados en la búsqueda del equilibrio citado, define los compromisos y los objetivos concretos en ese marco del desarrollo sostenible. Sus postulados se recogen en la asunción de numerosos compromisos, organizados en los siguientes ámbitos concretos:

- a. Las prestaciones responsables de nuestros servicios.
- b. La valorización y la eliminación de los residuos generados
- c. La diversidad humana en el seno de nuestros equipos.
- d. Las relaciones con las comunidades (implicación en la vida local, Fundaciones, etc.)
- e. La seguridad, la ergonomía y la calidad de vida en nuestros centros de trabajo.
- f. La gestión medioambiental en nuestros centros de trabajo.
- g. La gestión de los riesgos de la Empresa.
- h. La contribución a la movilidad sostenible.

Los grados de avance en cada uno de estos campos de acción se recogerán anualmente en el informe de RSC que se publica con periodicidad bienal.

Igualmente la Empresa fomentará la próxima constitución de una Fundación de carácter social en la que ofrecerá la participación de los trabajadores, cuyos objetivos y campo de actuación serán consensuados con la RLT.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Los actuales trabajadores de la Empresa que estuvieran percibiendo salarios y/o complementos superiores a los establecidos, conservarán la posible diferencia a su favor como condición personal más favorable o “mejora voluntaria compensable absorbible” siendo este concepto y su importe objeto de compensación y absorción por futuros incrementos legales o convencionales.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- En cuanto a las condiciones laborales no contempladas en el presente Convenio Colectivo, como pueden ser excedencias y subrogación de trabajadores, ambas partes convienen expresamente que serán de aplicación las contenidas en el Convenio Colectivo del





Sector de ámbito Estatal, en el de la Comunidad Autónoma, o en las normas laborales vigentes.

Segunda.- Cualquier referencia efectuada a lo largo del texto en cuanto a sexo de las partes negociadoras se debe tomar como neutro para evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación y fomentar la igualdad.

ANEXO I

PLAN DE IGUALDAD

Este Plan tiene la misma duración del Convenio Colectivo en el que se incorpora, transcurrido el plazo, las partes prorrogarán, incorporarán o suprimirán las medidas en función de los objetivos alcanzados y del informe de la comisión de seguimiento y evaluación de objetivos.

Objetivos:

1. Incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional a todos los Grupos profesionales.
2. Pactar con la representación legal de los trabajadores una relación de puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgos en situación de embarazo y lactancia.
3. Aplicar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, conciliación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo por parte de los mandos intermedios.
4. Participación de la representación legal de los trabajadores en la difusión y aplicación del protocolo de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
5. Dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de la víctima de violencia de género.

Para la consecución de los cinco objetivos se establece como estrategia un plan de comunicación bidireccional consistente en que la Dirección de la empresa irá informando periódicamente sobre las actuaciones y los logros conseguidos en cada uno de los objetivos y los trabajadores/as a través de los buzones de sugerencias de la empresa, e-mail o de la intranet de la empresa podrán dar sus opiniones.

1. Para el objetivo primero: Incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional a todos los Grupos profesionales, por lo que la Empresa establecerá una previsión anual del número de encargados de servicio o coordinadores necesarios para su cobertura.

A partir de estas necesidades se solicitará al área de formación de la empresa la preparación y realización de cursos especializados para las citadas categorías profesionales.

El departamento de recursos humanos se reunirá periódicamente con la RLT para informar de la programación y calendarios previstos de los cursos.

La representación legal de los trabajadores participará en la elaboración de los contenidos de los citados cursos.

Asimismo, se dará publicidad y difusión suficiente a los cursos para que participen las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. La representación legal de los trabajadores participará en la difusión de los cursos. Para la difusión de los cursos se utilizará el tablón de anuncios de la empresa, el canal oral por parte de los mandos intermedios y representantes legales de los trabajadores.

Cuando se produzca una plaza vacante, se dará publicidad de su cobertura y se dará preferencia a las mujeres. Del proceso de cobertura se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

2. Para el objetivo segundo: Pactar con la representación legal de los trabajadores una relación de puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgos en situación de embarazo y lactancia.

El servicio de prevención de riesgos laborales se reunirá con la RLT periódicamente para la revisión de la evaluación de riesgos laborales. Se trata de incluir una relación de puestos de trabajo o exposición de tiempo máximo, exentos de riesgos laborales para las mujeres embarazadas y lactantes.

Vigilancia de la salud elaborará un protocolo de valoración de los Riesgos Profesionales a los efectos de la prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo en la lactancia.

La evaluación de riesgos laborales y el protocolo serán comunicados a las mujeres que se encuentren en dicha situación. Para ello, la empresa y la representación legal de los trabajadores difundirán a las trabajadoras la existencia de la evaluación y el protocolo para que sea informado



con carácter personalizado cuando alguna trabajadora se encuentre en la situación de embarazo o lactancia. La empresa y la representación legal de los trabajadores difundirán mediante tablón de anuncios de la empresa, revista de empresa y canal oral la necesidad de que la mujer trabajadora informe a la empresa de su estado de embarazo o lactancia.

3. Para el objetivo tercero: Aplicar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, conciliación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo por parte de los mandos intermedios.

El departamento de recursos humanos impartirá en colaboración con los representantes legales de los trabajadores formación en materia de igualdad a los mandos intermedios.

El contenido mínimo vendrá fijado por las disposiciones en materia laboral que se incluyen en la Ley Orgánica 3/2007 y será pactado con la representación legal de los trabajadores. Contendrá el concepto de principio de igualdad y las obligaciones de la empresa, los diferentes tipos de discriminación que se pueden dar incluyendo ejemplos prácticos, el concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo, el contenido del protocolo de buenas prácticas en prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, los derechos de conciliación, los supuestos de despido y se incluirán los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

En otro plano, y con relación a la formación, en los contenidos formativos de los cursos específicos que se diseñen por la empresa, se incluirán puntos en materia de igualdad y violencia de género.

4. Para el objetivo cuarto: Participación de la representación legal de los trabajadores en la difusión y aplicación del protocolo de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se crea un protocolo de buenas prácticas para la prevención de los distintos tipos de acoso, incluidos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El citado protocolo lleva aparejado un listado de acciones, a título enunciativo, que pueden constituir acoso.

Se pacta con la representación legal de los trabajadores su participación durante el desarrollo del protocolo de buenas prácticas. Expresamente se recoge que cualquiera de las partes implicadas en una investigación de acoso puede solicitar la presencia y participación de la representación legal de los trabajadores.

La actuación de los citados representantes se llevará con el sigilo adecuado teniendo la materia de investigación del protocolo un carácter reservado de conformidad con el artículo 65.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores efectuarán campañas divulgativas de la existencia y del contenido del protocolo mediante su inserción en los tablones de anuncios, revista de empresa o canales orales.

5. Para el objetivo quinto: Dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de la víctima de violencia de género.

En los cursos de formación en igualdad impartidos por los gerentes de recursos humanos a los cuadros intermedios se incluirá un apartado de derechos laborales de la víctima de violencia de género.

Asimismo, la representación legal de los trabajadores y la empresa efectuarán campañas informativas dirigidas a hombres y mujeres de la empresa sobre los derechos de la víctima de violencia de género. Se utilizarán los tablones de anuncios el canal oral e incluso reuniones y charlas en los centros de trabajo en los tiempos de descanso de la plantilla.

Seguimiento y evaluación de los objetivos: Se crea una comisión paritaria para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Esta comisión estará integrada por parte de la empresa, por el responsable de Recursos Humanos y, por la parte social, por el delegado de personal. Esta comisión se reunirá anualmente para evaluar la implantación del plan de igualdad en cada delegación, su cumplimiento, sus desviaciones, y en su caso proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias.

También la comisión podrá proponer variaciones al plan para los años sucesivos. La comisión recogerá las sugerencias y quejas de los trabajadores, de los representantes legales de los trabajadores y de la dirección de la empresa a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Anualmente efectuará un informe de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

ANEXO II

Protocolo de buenas prácticas, contra el acoso laboral y sexual

1. Inicio del procedimiento.

1.1 El procedimiento se inicia por medio de queja que se presentará por escrito individual de la persona denunciante. El escrito se presentará





ante la dirección de la Empresa o el responsable de RR.HH.

1.2 La dirección o el responsable de RR.HH. presentará al denunciante un documento que exigirá acuse de recibo de este en el que se expondrá:

- A) Día de recepción de la queja.
- B) Compromiso empresarial de iniciar el protocolo de buenas prácticas.
- C) Solicitud del trabajador de colaborar de buena fe.

Ejemplo:

Trabajador/a:

El pasado día, la Empresa recibió su escrito por el que se pone en conocimiento ante la Dirección unos hechos:

A resultas de la presentación de este escrito, la Empresa se compromete a desarrollar en su integridad el Protocolo de empresa de buenas prácticas.

Para ello se precisa su colaboración bajo el principio de buena fe que rige la relación laboral que le une con la empresa.

Se acompaña copia del Protocolo de empresa para su conocimiento.

Interesamos acuse de recibo.

2. Investigación de la queja, respeto de la intimidad y confidencialidad.

La Empresa tomará la iniciativa en la investigación de la denuncia. La denuncia o queja será investigada sin demoras y con respeto a la intimidad de las partes implicadas y con confidencialidad y garantizando la presunción de inocencia. La investigación comprenderá como mínimo de la toma de declaración del denunciante, denunciado, testigos, mando intermedio y gerente de unidad de negocio. La Dirección de la Empresa o el responsable de RR.HH. será el Instructor del procedimiento.

Tras la investigación sin demoras, se podrán establecer distintas medidas tales como la formación en materia de prevención de «mobbing» o acoso a los trabajadores de un concreto centro de trabajo (incluidos mandos intermedios); la intervención del servicio de prevención de riesgos laborales; implantar nuevos sistemas de distribución de cargas de trabajo; implantar otros sistemas de comunicación interna etc., o en su caso, continuar con el procedimiento.

El responsable de RR.HH. conservará un registro documental de las actuaciones de investigación.

Esta documentación tendrá el tratamiento de confidencial. Únicamente podrá ser presentada ante organismos públicos y ante la Autoridad judicial. Los representantes legales de los trabajadores no tendrán acceso a dicha documentación.

3. Resolución extraoficial de las quejas en materia de acoso.

La dirección de la Empresa o el responsable de RR.HH. intentará una mediación entre las partes en el conflicto. El resultado de la mediación se transcribirá por escrito y con la firma de los asistentes. Las personas en conflicto podrán solicitar la ayuda o asesoramiento de representante legal de los trabajadores u otro asesor.

4. Resolución oficial de quejas en materia de acoso/«moobing».

En caso de que la mediación finalice sin acuerdo entre las partes, la dirección de la empresa o el responsable de RR.HH., elaborará un informe de conclusiones y tomará las medidas que considere convenientes para evitar el mantenimiento de una situación injusta, reponer las relaciones laborales a la normalidad y, en su caso, aplicar el régimen disciplinario.

El informe de conclusiones será confidencial. Las medidas adoptadas serán públicas.

A título enunciativo se describen medidas empresariales: Comunicación escrita a las partes implicadas con recomendaciones, cambio de horario, jornada, sistema de trabajo o centro de trabajo de algún implicado, escritos de advertencia u otras medidas disciplinarias (incluido el despido).

Cuando los hechos sean calificados de infracción grave o muy grave se comunicará a la representación legal de los trabajadores según la



legislación vigente.

5. Intervención del servicio de prevención de riesgos laborales.

El servicio de prevención podrá ser llamados a intervenir en cualquier fase del procedimiento (investigación, mediación, conclusiones y toma de medidas).

La dirección de la empresa o el responsable de RR.HH. decidirá la intensidad y el grado de participación de cada uno de los servicios citados.

Asimismo, las partes implicadas podrá solicitar la intervención de cualquiera de los citados en cualquier fase del procedimiento.

Cuando el servicio de prevención detecte en algún puesto de trabajo riesgos psico-sociales se procederá a la evaluación del riesgo, planificación de la acción preventiva, seguimiento y participación del comité de salud laboral y asimismo proceder a la comunicación inmediata del riesgo detectado al responsable de RR.HH.

6. Toma de declaración a los mandos intermedios.

La dirección de la empresa o el responsable de RR.HH., en la fase de investigación, antes de tomar medidas y elaborar el informe de conclusiones, dará audiencia a los mandos intermedios, en el buen entender que el contenido o detalle de la denuncia se mantendrá confidencial.

7. Participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

Durante todo el desarrollo de este protocolo de buenas prácticas y en cualquier fase del mismo, el responsable de RR.HH. actuante podrá solicitar informe por escrito a la RLT. En todo caso, cuando cualquiera de las partes implicadas solicite con consentimiento explícito la presencia y participación de la RLT en cualquier fase del procedimiento, ésta tendrá derecho a la participación activa en defensa de los intereses de la parte solicitante. La actuación de la RLT se llevará a cabo con el sigilo adecuado siendo esta materia de carácter reservado de conformidad con el artículo 65.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TIPOS DE ACOSO

Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Son conductas de contenido sexual o libidinoso aquellas que tengan como propósito o como resultado atentar contra la dignidad de una persona, sin necesidad de que haya intención.

Dos tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual: El sujeto activo del acoso condiciona un determinado derecho o beneficio a la realización de un acto de contenido sexual.

Acoso sexual ambiental: El sujeto activo crea un entorno desagradable, intimidatorio u ofensivo para la víctima, sin existir un condicionamiento o repercusión sobre el disfrute de derechos (por ejemplo: piropos, comentarios obscenos, comentarios relativos a la vida íntima, etc.). Basta una única conducta.

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.

Pueden ser actos de proyección general a dirigidos a desvalorizar a uno de los géneros (por ejemplo: bromas o comentarios ofensivos sobre la capacidad intelectual de las mujeres o de los hombres. También puede presentarse de forma individual, como la creación de un ambiente hostil contra el único hombre o mujer del centro de trabajo).

Se exige una pluralidad o reiteración de comportamiento lesivo.

Acciones que caben incluir en el concepto de acoso sexual o acoso por razón de sexo a título enunciativo:

1. Realizar insinuaciones sexuales ya sea por directores, mandos intermedios, compañeros de trabajo, clientes o terceras personas.





2. La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.
3. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo innecesario. Por ejemplo, toqueteos, caricias, abrazos, pellizcos, besos... no deseados.
4. Comentarios o gestos repetitivos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia, el estilo de vida u orientación sexual del trabajador/a.
5. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de texto o correo electrónico de contenido sexual ofensivo.
6. Insultos, observaciones, bromas o insinuaciones explícitas de carácter sexual.
7. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la persona haya dejado claro que resultan inoportunas.
8. Solicitud de favores sexuales a sabiendas de que no son deseados.
9. Ofrecimiento de favores sexuales, expectativas o promociones a cambio de contrapartidas sexuales.
10. Retratos, correos electrónicos, dibujos, mensajes de contenido sexual.
11. Chistes de contenido sexual sobre la persona, piropos, comentarios sexuales sobre los trabajadores.
12. Insinuaciones sexuales, silbidos, sonidos y gestos insinuantes.
13. Pedir reiteradamente citas, propuestas sexuales, preguntas sobre la vida sexual.
14. Bromear sobre el único hombre o mujer en el centro de trabajo.

Acoso moral

Se usa este término para identificar situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática durante un tiempo.

En dinámica de interacción de acoso, el presunto agresor o agresores suelen valerse de algún argumento o estatuto de poder del que se sirven para mantener su posición de predominio.

Estos elementos de sustento pueden ser la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores.

De lo anterior, se deduce la existencia de dos partes entre las que existe un enfrentamiento.

Por una parte, los “acosadores”, con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras, avasalladoras y vejatorias y, por otra parte, el agredido, con actitudes y comportamientos normalmente de tipo reactivo o inhibitorio.

Acciones que caben incluir en el concepto de “mobbing” o acoso moral. A título enunciativo:

Actitudes que intentan impedir que el trabajador se exprese:

1. No permitir que se exprese el trabajador.
2. Interrumpir constantemente.
3. No dejar expresarse.
4. Criticar, recriminar el trabajo.
5. Hacer llamadas telefónicas reiteradas para cualquier asunto.
6. Criticar la vida privada.
7. Amenazar verbalmente o por escrito.
8. Evitar todo contacto visual.
9. Ignorar su presencia, dirigiéndose exclusivamente a otros.
10. No hablarle.
11. Prohibir a los compañeros que le dirijan la palabra.
12. Asignar un puesto de trabajo que le aleje y le aisle de sus compañeros.

Desacreditación del trabajador frente a sus compañeros:

1. Murmurar, calumniar o lanzar rumores sobre el trabajador.
2. Ridiculizar o reírse del trabajador.
3. Intentar que parezca un enfermo mental.
4. Intentar que se someta a un examen psiquiátrico.
5. Burlarse de la vida privada.
6. Reírse de los orígenes, de la nacionalidad, de las creencias, etc.
7. Comentar el trabajo del trabajador de manera malintencionada.
8. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la víctima.
9. Injuriar con términos degradantes, insultantes u obscenos.

Desacreditar el trabajo:





1. No confiarle tarea.
2. Privar de ocupación y vigilar que no pueda encontrar alguna ocupación.
3. Exigir tareas innecesarias, absurdas o inútiles.
4. Dar tareas muy inferiores a sus competencias.
5. Dar incesantemente tareas nuevas.
6. Dar tareas muy superiores a sus competencias.
7. Ocasionar desperfectos en sus bienes, trabajo, taquilla, etc.

Algunos de estos comportamientos no son muy significativos; es su repetición y su intencionalidad de hacer daño a una persona lo que constituye el Acoso moral.

ANEXO III

Protocolo preventivo paliativo contra la violencia de género y de ayuda a la víctima

La Ley de protección integral contra la violencia de género tiene como fin último erradicar la violencia de género desde las causas mismas que la provocan, es decir, eliminando las situaciones de desigualdad que la generan.

La Ley integral nos muestra un horizonte sin violencia para muchas mujeres, aunque tiene un largo recorrido hasta conseguir que las féminas pierdan el miedo y sientan la seguridad y la protección que los poderes públicos tratan de garantizar a través de los mecanismos que esta ley prevé.

Otro tema diferente será la trayectoria por cubrir para ver erradicados los inaceptables comportamientos que la desigualdad ha fomentado en las relaciones entre hombres y mujeres.

Dentro del compromiso social y laboral que esta empresa siempre ha demostrado, reflejando uno de los pilares de su política interna, se encuentra la elaboración de un plan de igualdad que después de un profesional y serio diagnóstico interno, fija unos claros objetivos a los que debe llegar.

Uno de estos objetivos consiste en la difusión y la publicidad entre la plantilla existente de los derechos laborales de la víctima de violencia de género para que en el supuesto de que una mujer lo sea pueda acogerse a los derechos que más tarde recogeremos. Asimismo, este objetivo persigue el concienciar a todos los integrantes de la organización empresarial para que busquen soluciones laborales con la máxima celeridad ante la problemática de la víctima de violencia de género.

El personal contratado no tiene un conocimiento pleno de los derechos laborales en el supuesto de violencia de género y este extremo debe ser subsanado por la compañía mediante este punto comentado, dentro del plan que tanto la dirección como la representación legal de los trabajadores y los sindicatos más representativos a nivel estatal, han negociado.

Asimismo, el personal contratado debe tomar conciencia de que existen soluciones pacíficas a los conflictos sentimentales y domésticos para lograr una sociedad justa e igualitaria.

Como se ha indicado, recientemente se han puesto en marcha nuevos derechos sociales y económicos para las mujeres que garantizan asistencia social integral, empleo y recursos económicos en casos de necesidad. Todo esto ha contribuido en este tiempo a generar un rechazo social hacia la violencia que se ejerce sobre las mujeres por el simple hecho de ser mujeres; ha fomentado una mayor sensibilización social sobre el problema, y ha hecho posible una mayor implicación profesional por parte de todos los profesionales.

La Empresa y la RLT deben sumarse y alinearse con la realidad por el simple convencimiento de que se puede acabar con esos detestables comportamientos y que puede colaborar para prevenirlos en la plantilla de la empresa.

La Empresa quiere ir más lejos de su obligación legal y ha diseñado, junto con el RLT este protocolo que aplicará con la intención de ayudar a sus empleadas de una manera preventiva ante las situaciones que por desgracia, se puedan producir.

Este protocolo va dirigido a todas las empresas que conforman la Empresa y se divide en dos bloques; el primero se refiere a la acción preventiva propiamente dicha y el segundo guarda relación con la ayuda a trabajadoras víctimas del maltrato.

Por último, las partes firmantes del presente texto difunden y defienden los derechos que asisten a las trabajadoras afectadas y que recogemos a continuación:

Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la seguridad social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de





jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses.

Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante seis meses, que el/la juez podrá prorrogar por períodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo si cumple los requisitos generales.

Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo si cumple los requisitos generales.

El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.

No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Durante el referido periodo, las mujeres mantendrán el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la seguridad social. La empresa debe comunicar a la tesorería general de la seguridad social, en el plazo de 15 días, el inicio y la finalización de las suspensiones del contrato de trabajo.

Primer bloque: Acción preventiva.

Es el principal propósito de las partes firmantes, evitar que surjan situaciones de este tipo en trabajadoras de la plantilla. Para ello queremos centrar nuestra actuación en la formación y el asesoramiento interno y preventivo para la detección temprana del problema y búsqueda de solución.

Las partes firmantes diseñarán de manera bipartita y consensuada cursos específicos de información de los derechos laborales y otros específicos que ayuden a las empleadas a detectar situaciones de riesgo y saber encauzar sus posteriores acciones para combatirlas.

También se pondrán en práctica sesiones de autoestima y entrenamiento hacia la persona, para que sepa distinguir los comportamientos y los hechos que deben repelerse desde el inicio.

A su vez, se podrán en práctica sesiones informativas para concienciar al personal contratado en la resolución pacífica y negociada de los conflictos sentimentales y domésticos.

Se informará al personal contratado de las personas designadas para la ayuda y acompañamiento para los casos de violencia de género.

Se pretende con este bloque fundamentalmente, aumentar la atención y concienciación de la plantilla, reforzar los mecanismos de protección, instruir en unos mínimos necesarios para detectar y repeler y conseguir la máxima inhibición de los agresores.

Los cursos y calendarios serán planificados adecuadamente por las áreas encargadas de este campo.

Segundo bloque: Ayuda a la víctima.

Se parte del respecto a la intimidad de la personas, por tanto no se producirán actuaciones que no hayan sido solicitadas por aquella.

Las partes acuerdan que las intervenciones de ayuda y acompañamiento se harán con sigilo y confidencialidad.

La empresa tiene un procedimiento interno para que de una manera rápida, confidencial y eficaz se pueda reubicar en otro puesto de trabajo de las mismas o similares características y en otra provincia, si llegara el caso, a la trabajadora víctima de una agresión de género. Este mecanismo ha sido expuesto a los sindicatos firmantes que aprueban el mismo.

Como mejora a los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, las víctimas de violencia de género podrán solicitar la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo o de localidad sin necesidad de esperarse ala orden de protección judicial.

La empresa y los sindicatos firmantes ayudarán a la víctima en todos los aspectos laborales y dentro de sus posibilidades, para conseguir que se desactive la situación hostil de la trabajadora. Asimismo, proporcionarán a la víctima, información de interés en relación con atención psicológica y servicios sociales.

Las actuaciones de los representantes legales de los trabajadores en acompañamiento y ayuda a las víctimas de violencia de género tendrán la consideración de horas sindicales hasta un máximo de 10 horas mensuales.





La representación legal de los trabajadores designarán entre todos a un representante que tenga la condición delegado de personal. Este representante tendrá preferentemente una formación específica para ejercer actuaciones de acompañamiento y ayuda a la víctima de violencia de género.

En cualquier momento se podrá remover al designado. La persona designada deberá seguir una actuación coordinada y conjuntamente con la persona designada por la empresa, no siendo posible la actuación del designado por la representación legal de los trabajadores de forma autónoma e independiente.

El presente Protocolo tendrá la misma vigencia que el Convenio Colectivo al que se incorpora.

Y así libremente lo acuerdan, pactan y firman ambas partes negociadoras en cada página, en Cala D'Or a 7 de Junio de 2016.

