



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

5292

Resolució del conseller Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Explotaciones RJ Van, SL (exp.: CC_TA_01/118, codi de conveni 07100392012016)

Antecedents

1. El dia 27 de juliol de 2015, la representació de l'empresa Explotaciones RJ Van, SL i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 16 d'octubre, el senyor Jaime Salvador Sitjar Ramis, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Explotaciones RJ Van, SL en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 4 de maig de 2016

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

INTRODUCCIÓ

L'empresa EXPLOTACIONES RJ VAN, S.L. va proposar a la representació legal dels treballadors, en ús de la seva llibertat negociadora i de l'autonomia de la voluntat de les parts, la negociació d'un Conveni Col·lectiu d'àmbit empresarial que sigui aplicable a les relacions laborals entre l'empresa i tots els seus treballadors, a l'efecte de poder adequar l'actual estructura de recursos humans a la difícil situació de crisi econòmica en general i a la competència del sector, la qual cosa exigeix una major productivitat i ser més competitiu.

La base legal del Conveni Col·lectiu és l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors, en la seva redacció donada per la Llei 3/2012 i d'altres normes concordants, havent de ser d'aplicació prioritària aquest Conveni Col·lectiu empresarial sobre uns altres d'àmbits superiors en les matèries objecte de pacte, com són salaris i complementos, treball en festius, hores extres, entre uns altres, recollits detalladament al text articulat que segueix a continuació.



Després del procés de negociació, realitzada per ambdues parts sota el principi de llibertat, autonomia de la voluntat de les parts i de la bona fe, s'ha aconseguit el present acord pel qual s'estableix el conveni col·lectiu de l'Empresa EXPLOTACIONES RJ VAN, S.L. sobre la base dels següents articles:

CAPÍTOL I.- PARTS NEGOCIADORES.

Article 1º.- Identificació de les parts contractants:

Són parts negociadores del present Conveni Col·lectiu l'empresa EXPLOTACIONES RJ VAN, S.L. amb domicili a l'efecte del present conveni en C/ Ca'n Valero, nº 9 -07011- Palma de Mallorca, sent el seu CIF B07997323 i d'altra banda el Delegat de Personal.

Ambdues parts es reconeixen mútuament plena capacitat legal per negociar i acordar el present Conveni Col·lectiu d'empresa, que ha estat negociat lliurement i sota els principis de la lliure autonomia de les parts i les regles de la bona fe.

CAPÍTOL II.- DISPOSICIONS GENERALS.

Article 2º.- ÀMBIT FUNCIONAL I PERSONAL:

El present Conveni Col·lectiu afectarà a les relacions laborals de tot el personal de l'Empresa dedicada a la fabricació i venda, a l'engròs i menor, de productes de pastisseria i rebosteria i altres activitats relacionades.

Article 3º.- ÀMBIT TERRITORIAL. Afectarà a l'únic centre de treball de l'Empresa.

Article 4º.- ÀMBIT TEMPORAL. La vigència del Conveni Col·lectiu serà des de l'1 de juny de 2015 fins al 31 de desembre de 2019, sense perjudici de la data de publicació en el Butlletí Oficial corresponent.

La denúncia del conveni col·lectiu s'efectuarà amb dos mesos d'antelació a la data de finalització per qualsevol de les parts mitjançant escrit del que es justificarà recepció. La denúncia del Conveni suposarà la ultractivitat del Conveni que acabi en durant un termini màxim d'un any. No obstant això, les parts negociadores podran pactar una pròrroga temporal del present conveni col·lectiu.

Article 5º.- Matèries que són objecte del present conveni d'empresa:

Dins del marc de negociació del present Conveni Col·lectiu d'empresa, ambdues parts han convingut que les matèries objectes de negociació i regulació exclusiva en l'àmbit empresarial són les següents:

- A) Salari i complements salarials
- B) Plus d'antiguitat
- C) Gratificacions extraordinàries
- D) Hores extraordinàries i complementàries
- I) Horari i distribució del temps de treball
- F) Treball en festius i la seva compensació
- G) Planificació anual de vacances
- H) Adaptació de les modalitats de contractació
- I) Mesures de conciliació de vida laboral i familiar
- J) Classificació professional en l'Empresa
- K) Comissió paritària
- L) Faltes i sancions

Article 6º.- Compensació i absorció. Les condicions laborals establertes en el present Conveni Col·lectiu tenen la consideració de mínimes pel que tant les condicions anteriors a la seva entrada en vigor com qualsevol millora posterior, podrà ser objecte d'absorció i compensació quan les superin en còmput anual.

Article 7º.- Vinculació a la totalitat: Les condicions pactades en aquest Conveni Col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades global i conjuntament, per la qual cosa en el cas que l'Autoritat o la Jurisdicció Laboral, en l'exercici de les seves facultats, no acceptés alguna de les seves clàusules, quedaran sense eficàcia les anomalies observades, havent-se de remetre les mateixes a les parts negociadores per a l'esmena d'elles, i quedant vigent la resta d'aquest conveni.



CAPÍTOL III.- CLÀUSULES D'OCUPACIÓ.**Article 8º.- ADAPTACIÓ DELS ASPECTES DE LES MODALITATS DE CONTRACTACIÓ.**

En el si de l'empresa es fomenta l'ús preferent de la contractació indefinida, sense perjudici de la possibilitat d'efectuar contractes de treball d'una altra naturalesa en el marc de la llei. En concret, s'adapten a les peculiaritats empresarials les següents modalitats:

- a) Contracte per a treballs fixos discontinus: es convé que aquesta modalitat contractual de durada incerta podrà tenir dues interrupcions d'un màxim de 15 dies cadascuna d'elles a fi d'adaptar els serveis prestats a les peculiaritats de la demanda. La crida ho realitzarà l'empresa amb un preavís d'una setmana per ordre d'antiguitat dins de l'especialitat de cada treballador i segons les necessitats del servei.
- b) Interinitat: per cobrir les absències temporals de treballadors ben sigui per permisos, excedències, baixes per malaltia, accident i/o vacances.
- c) Per obra o servei determinat: Es determinen expressament obres o serveis determinats en el si de l'activitat de l'empresa, la campanya de Nadal, de Reis i la Setmana Santa. Igualment les contractacions que empreses o particulars realitzin per efectuar serveis propis de l'objecte social i activitat econòmica de l'empresa.

Aquest tipus de contracte quedarà resolt per les següents causes:

- Quan es finalitzi l'obra o servei objecte de la contractació empresarial.
- Quan el client resolgui el contracte d'arrendament de serveis, qualsevol que sigui la causa.
- Quan el contracte d'arrendament de servei es resolgui parcialment pel client, es produirà automàticament una extinció parcial equivalent dels contractes de treball adscrits a aquest servei. A l'efecte de la determinació dels treballadors afectats per aquesta situació, es triaran, primer, el de menys antiguitat i en cas de tenir la mateixa, es valoraran les càrregues familiars i en tot cas, sentida la representació legal dels treballadors.

- d) Formació o aprenentatge: La durada mínima d'aquest contracte serà de 6 mesos i la màxima de 3 anys.

- i) Temps parcial: en els supòsits de contractes a temps parcial amb una durada superior a 10 hores setmanals, o equivalent en còmput anual, es pacta que es podran realitzar fins a un 60 % d'hores complementàries pel que fa a la jornada contractada, amb un preavís d'un dia en la seva realització obligatòria.

Respecte dels contractes de treball a temps parcial indefinits amb jornada superior a 10 hores setmanals en còmput anual les hores complementàries de caràcter voluntari que l'empresa pugui oferir el límit s'estableix un percentatge addicional del 30 % de la jornada contractada, intervenint també un preavís d'un dia en la seva realització. La realització d'aquestes hores tindrà caràcter voluntari per al treballador.

- f) Pràctiques: El període de prova en els contractes de treball de pràctiques podrà ser de 3 mesos i la seva retribució salarial serà del 70 % del referit a la seva categoria professional durant el primer any i del 80 % durant el segon any de contracte o el SMI si aquesta resultés inferior.

CAPÍTOL IV.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ DEL TREBALL.**Article 9º.- SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.**

S'adapten i estableixen a l'empresa els següents grups professionals:

Grup I : Personal Directiu i Tècnics Titulats en grau superior i mitjà.

Grup II : Personal Administratiu.

Grup III : Comandaments Intermedis.

Grup IV : Personal d'elaboració

Grup V : Personal complementari o auxiliar.

Es convé i acorda la mobilitat funcional dins de les diferents categories de cada grup professional sense més limitació que les derivades de titulacions acadèmiques o professionals.

CAPÍTOL V.- RETRIBUCIONS.

Article 10.- ESTRUCTURA SALARIAL. Els salaris a l'empresa podran estar conformats pels següents conceptes:

Salari basi

Gratificacions extraordinàries

Complements personals

Plus de transport

Dietes

Uniformitat

Complemento en cas d'I.T.

Incentius per objectius

Article 11.- Salari basi per a l'any 2015.

Els imports del salari basi mensual dels treballadors de l'empresa, per a cada grup professional i categoria seran els següents, per a l'any 2015:

Grup professional	Salari basi mensual (euros)
I) Directius	1.100
II) Administratius	900
III) Comandaments intermedis	950
IV) Personal d'elaboració	900
V) Personal complementari o auxiliar	750

A més del salari basi indicat, l'empresa podrà acordar de manera individual amb cada treballador l'establiment d'altres complements, plusos o incentius per objectius, productivitat, responsabilitat o especialitat, pactant-se així mateix les condicions i el seu caràcter temporal o definitiu i regles per a possibles absorcions i compensació. En principi tots els plusos seran no consolidables, compensables i absorbibles excepte pacte exprés individual en contrari que haurà de constar per escrit.

Com a conseqüència de l'eficàcia política de prevenció de riscos laborals existent en l'Empresa, es considera un contrasentit l'abonament de plusos de penositat, toxicitat i perillositat, per la qual cosa resulten expressament abolits i no seran reportats ni abonats a partir de la signatura del present conveni col·lectiu d'empresa.

Igualment es convé que no es reportarà cap plus o complement per antiguitat a l'Empresa, respectant-se les situacions consolidades anteriorment que no obstant això no donaran lloc a increment algun en la seva quantia ni percentatge.

Article 12.- Complements salarials.

Es pacten els següents imports:

Per combatre l'absentisme laboral:

a) Plus d'assistència: 5 euros diaris que s'abonarà únicament per dia efectivament treballat.

Per compensar els costos de possibles desplaçament des del domicili del treballador al centre o centres de treball:

b) Plus de transport: 5 euros diaris que s'abonarà únicament per dia efectivament treballat

Per compensar el manteniment de la roba i uniformes de treball en bones condicions:

c) Plus d'Uniformitat: 2 euros diaris que s'abonarà únicament per dia efectivament treballat



Els citats imports són per a treballadors amb jornada completa, per la qual cosa els que estiguin contractats a temps parcial els percebran en proporció a la seva jornada contractada.

Cada treballador i l'empresa podran pactar, individualment, incentius per aconseguir determinats objectius que es reportaran i abonaran a final de cada any.

Article 13.- Revisió salarial peñs anys 2016 i següents.

Els imports de salari basi establerts en l'article 11 per a l'any 2015, podran ser revisats a partir de l'1 de gener de 2016, i després anualment, en funció de criteris de productivitat, rendibilitat empresarial, competitivitat, millora del PIB nacional, inflació, etc., tot això mitjançant negociació anual entre l'empresa i la representació dels treballadors en el si de la Comissió Paritària.

Article 14.- Liquidació de salaris i pagament.

La data del pagament de salaris serà durant la primera quinzena del mes següent a la seva meritació, mitjançant transferència bancària ordenada abans del dia 15 del mes següent a la meritació. Es convé que el rebut de salaris es podrà lliurar en suport informàtic, bé per e-mail o per mitjà de portal de l'empleat o similar, sempre que es garanteixi la confidencialitat.

Els treballadors podran sol·licitar bestretes salarials una vegada al mes amb un import màxim del 50 % del salari reportat.

Article 15.- GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES.

Es convé l'abonament de dues gratificacions extraordinàries a l'any, de Juliol o estiu i de Desembre o nadal, consistents en 30 dies de salari basi de cada treballador. S'acorda el pagament mensual prorratejat d'ambdues gratificacions extraordinàries.

Article 16.- Hores extraordinàries: A causa de les especials característiques del servei que presta l'empresa als seus clients perquè aquest sigui de la millor qualitat possible, s'acorda que la realització d'hores extraordinàries és convenient i obligatòria per als treballadors de l'empresa, en cas necessari i a requeriment de l'Empresa.

En el cas que es realitzin hores extraordinàries, aquestes podran ser compensades mitjançant el gaudi de temps equivalent de descans a gaudir en els sis mesos naturals següents de la seva realització, de comú acord entre l'Empresa i el treballador i segons les necessitats del servei.

Solament en cas de desacord o impossibilitat d'aquesta compensació, s'abonaran en metàl·lic a raó del salari hora ordinari segons el resultat de dividir el salari anual compost per salari basi i gratificacions extraordinàries, entre la jornada anual contractada per cada treballador més un 15 %. A efectes il·lustratius, en el cas que no tinguin cap plus o complement, el valor de les hores extres serà, per a l'any 2015 el següent:

Grup professional	Valor hora extra
I) Directius	9,70
II) Administratius	7,94
III) Comandaments intermedis	8,38
IV) Personal d'elaboració	7,94
V) Personal complementari o auxiliar	6,61

Article 17.- Treball en dia festiu, en qualsevol de les 14 festes laborals anuals: Si un treballador o treballadora de l'Empresa hagués de treballar –total o parcialment– en alguna de les 14 festivitats laborals ben sigui per raons organitzatives, necessitats del servei o exigència del client, li seran compensats amb descans equivalent a gaudir en els sis mesos següents, de comú acord entre l'Empresa i el treballador i segons necessitats del servei. Per a la realització d'aquests serveis en festiu es preavisarà amb set dies naturals d'antelació.

En cas de desacord o impossibilitat de compensació, s'abonaran les hores treballades en aquests casos amb el següent complement sobre el valor de l'hora ordinària:

Grup professional	Valor hora extra
I) Directius	8,43
II) Administratius	6,90
III) Comandaments intermedis	7,28



IV) Personal d'elaboració	6,90
V) Personal complementari o auxiliar	5,75

Si no es treballés el dia festiu complet solament es compensaran o abonaran les hores efectivament treballades.

Article 18.- Treball nocturn: En els casos que no s'hagi contractat al treballador per treballar específicament en horari nocturn, total o parcialment, les hores prestades en aquest horari nocturn, compreses entre les 22 hores i les 6 hores, s'abonaran segons els següents valors, en lloc del valor ordinari, la qual cosa suposa un increment del 15 %:

Grup professional	Valor hora extra
I) Directius	9,70
II) Administratius	7,94
III) Comandaments intermedis	8,38
IV) Personal d'elaboració	7,94
V) Personal complementari o auxiliar	6,61

Article 19.- Complement salarial en cas de baixa mèdica: Com a mesura de lluita contra l'absentisme laboral, l'empresa no abonarà al treballador que pateixi una baixa per malaltia comuna, o accident no laboral, cap tipus de complement salarial o millora voluntària, limitant-se únicament a abonar la prestació de la Seguretat Social que tingui reconeguda el treballador, segons la seva base de cotització corresponent i pel temps que duri oficialment la baixa mèdica, amb els límits legalment establerts.

No obstant això, en els casos d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa abonarà la diferència entre la prestació de la seguretat social per aquesta contingència professional i la base reguladora corresponent, amb un límit de 6 mesos per cada procés.

Al moment del pagament de les gratificacions extraordinàries es deduiran del seu càlcul els dies abonats en aquestes situacions ja que s'entendran percebudes.

CAPÍTOL VI.- TEMPS DE TREBALL.

Article 20.- JORNADA DE TREBALL. La jornada anual de treball ordinària serà d'1.826 hores de treball efectiu, prestades de dilluns a dissabte. Es convé que l'empresa podrà realitzar una distribució irregular de la jornada del 50 % de la jornada en còmput anual, compensant-se els possibles excessos en els 12 mesos següents a la seva realització. El preavís en el cas d'utilitzar aquesta possibilitat serà de 7 dies naturals, podent en aquest cas ampliar-se la jornada diària fins a les 10 hores diàries o 60 setmanals. La interrupció per a el "entrepà" no es considerarà treball efectiu.

L'empresa podrà controlar la jornada pels sistemes més adequats.

Article 21.- Descans setmanal. El descans setmanal en l'empresa és fonamentalment d'un dia i mig al llarg de la setmana, podent efectuar-se el còmput d'aquest descans en períodes de fins a catorze dies.

Article 22.- Vacances. Els 30 dies anuals de vacances, o la seva proporció, seran gaudits pels treballadors d'acord amb el calendari que s'elaborarà en el mes de desembre de cada any, prèvia sol·licitud efectuada abans del 31 d'octubre de cada any. Podran dividir-se en dos o més períodes de gaudi de mutu acord.

L'empresa exclou els mesos de Juny a Setembre de cada any a l'efecte de no perjudicar el procés de producció, venda i distribució.

En el supòsit de cessament del treballador sense que hagi pogut gaudir les vacances, aquestes seran compensades en metàl·lic amb la liquidació salarial en raó del seu salari basi corresponent.

CAPÍTOL VII. DRETS FONAMENTALS DELS TREBALLADORS.

Article 23.- PRINCIPI DE NO DISCRIMINACIÓ.

Declaració general sobre igualtat i no discriminació.

Les parts que subscriuen el present conveni col·lectiu es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat. Tampoc podran ser



discriminats els empleats per raons de disminucions psíquiques o sensorials, sempre que es trobessin en condicions d'aptitud per exercir el treball o ocupació que es tracti.

Aquest compromís comporta, igualment, el compromís empresarial de remoure els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre homes i dones, així com engegar mesures d'acció positiva o altres necessàries per corregir possibles situacions de discriminació.

L'empresa es compromet a gestionar de manera adequada i beneficiosa la diversitat de la plantilla, adoptant les mesures necessàries per afavorir les necessitats de la mateixa, adequant el servei en la mesura del possible a la gestió d'aquesta diversitat.

CAPÍTOL VIII.- MODIFICACIÓ I SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Article 24.- MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL. Es convé que la prestació del contracte de treball podrà ser objecte de modificacions substancials si les exigències organitzatives, tècniques, productives o econòmiques de l'empresa així ho requereixen, especialment per exigències del client destinatari dels productes quant a horari, torns, durada de la jornada. Igualment si algun client important opta per reduir els seus períodes d'activitat i per tant de compra dels productes elaborats per l'empresa.

Article 25.- SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL. El contracte de treball podrà ser suspès, a part de per força major, per raons de seguretat o per tancament d'instal·lacions ordenades per l'Autoritat competent. Igualment si algun client important opta per reduir els seus períodes d'activitat i per tant de compra dels productes elaborats per l'empresa. Per tant, se seguirán els tràmits previst legal i reglamentariament.

CAPÍTOL IX.- CODI DE CONDUCTA LABORAL I RÈGIM DISCIPLINARI

Article 26.- Codi de conducta laboral. Principis generals.

El present acord sobre Codi de Conducta Laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos de treballadors i de l'empresa.

La direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació del règim disciplinari.

Correspon a l'Empresa, en ús de la seva facultat de direcció i organització, imposar sancions en els termes previstos en el règim disciplinari.

Es considera assetjament sexual a tot tipus d'agressions verbals i/o físiques sofertes per qualsevol treballador o treballadora, sense tenir en compte el seu càrrec o lloc de treball en l'empresa, dins dels mateixos o en el compliment d'algun servei, quan tals agressions provinquin del propi empresari, de qualsevol persona en qui aquest delegui o del treballador/tr treballadora al fet que, sent o no aliè a l'empresa, es trobi realitzant algun tipus de servei en la mateixa i que, amb clara intencionalitat de caràcter sexual, agredeixi la dignitat i intimitat de la persona, considerant-se constitutives aquelles insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en l'ocupació per a qualsevol treballador o treballadora, amb l'aprovació o denegació de favors de tipus sexual, qualsevol comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació, tots ells per raó de sexe i les agressions sexuals de qualsevol índole i que siguin demostrades pel treballador o la treballadora.

L'empresa garantirà la promptitud i confidencialitat en la correcció de tals actituds, considerant l'assetjament sexual com a falta molt greu dins del seu si, quedant reservat el dret, per part de la persona afectada, d'acudir a la via de protecció penal.

Normes específiques de conducta en l'Empresa.

- a) El treballador haurà de cuidar adequadament el seu aspecte físic (roba, presència i condició personal).
- b) No es permet el consum de begudes alcohòliques durant el treball i en les dues hores prèvies al seu inici, a com a mesura de prevenció d'accidents de treball.
- c) Confidencialitat i reserva: El treballador es compromet a no divulgar ni usar en benefici propi o de tercers, dades de l'empresa referits a personal, accionistes, socis, familiars, comptabilitat, facturació, clients, salaris, contractes, proveïdors, sistemes i mètodes de treball, etc. L'incompliment podrà ser considerat falta molt greu.
- d) Absències al treball: El treballador, en cas d'absència per malaltia o accident (per qualsevol causa) haurà de lliurar a l'Empresa el part mèdic de baixa en el termini de 24 hores, així com anticipar telefònicament la seva absència i el motiu en les 2 primeres hores de la jornada laboral, comunicant el domicili exacte on es troba, ben descansant o bé amb atenció mèdica. L'incompliment podrà ser considerat falta molt greu.



i) Domicili, telèfon i situació familiar: El treballador queda obligat a comunicar fefaent i puntualment els seus canvis de domicili (fins i tot temporals), així com el seu telèfon i situació familiar (estat civil i fills al seu càrrec).

f) Documentació: El treballador es compromet a mantenir en vigor i al dia tots els seus documents personals que afectin al treball: permisos de treball i/o residència, títols, carnets, especialment DNI i/o NIE, així com permís de conduir vehicles o carretons, de manipulador d'aliments, etc., que requereixi el seu treball, havent d'avisar a l'empresari amb temps suficient si li caduca algun d'aquests documents, li ha estat retirat o ha extraviat algun. La seva inobservança podrà ser falta greu o molt greu, en virtut del perjudici causat a l'empresa.

g) Eines, màquines i instal·lacions: El treballador es compromet a cuidar diligent i adequadament les màquines, eines i/o altres mitjans de producció posats a la seva disposició per a l'Empresa, procurant un bon ús, manteniment i/o neteja, avisant immediatament de les seves avaries, malament funcionament, deterioracions o pèrdues. No podrà realitzar reparacions no autoritzades o inutilitzar part dels dispositius. Haurà de comunicar immediatament qualsevol anomalia, deficiència o avaria observada a l'Empresa. La inobservança podrà ser falta greu o molt greu si es produïx alguna avaria o pèrdua greu.

h) No es permet fumar en l'empresa ni realitzar breus descansos per a això durant el temps de treball.

i) No es permet l'ús de telèfons mòbils, o qualsevol altre dispositiu electrònic, durant el temps de treball, ni tan sols per a enviament de missatges. En cas d'urgència l'empresa facilitarà l'ús del telèfon de l'empresa per comunicar aquests casos.

Codi d'utilització de mitjans tecnològics.

Davant el creixent ús de les noves tecnologies en tots els nivells de l'Empresa i els seus clients, els treballadors de l'Empresa hauran d'observar les següents normes quant a la utilització de mitjans tecnològics:

a) No es podran utilitzar els mitjans tecnològics de l'Empresa, tals com a vehicles, telèfons, ordinadors, escàneres, fotocopiadores, impressores, GPS i altres anàlegs o similars, ni tampoc maquinària industrial, per a ús propi o particular. L'Empresa podrà establir qualsevol sistema de control per prevenir un ús fraudulent o per facilitar una posterior recerca, sense necessitat de previ avís.

b) El correu electrònic, l'ús del telèfon mòbil de l'Empresa o qualsevol altre mitjà de comunicació o de tractament de dades, textos o imatges, present o futur, és d'ús exclusiu per a labors professionals, per la qual cosa no es faculta l'ús pel treballador per a finalitats pròpies o particulars, per la qual cosa l'Empresa podrà establir, sense previ avís, els sistemes de control oportuns per evitar un ús inadequat contrari al que es disposa.

La infracció d'aquest codi de conducta podrà ser considerada com a falta greu o molt greu, segons el perjudici ocasionat a l'Empresa, al Client o a l'usuari.

Article 27. Classificació de faltes. Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en atenció a la seva transcendència, o intenció en lleu, greu, molt greu.

Faltes lleus: Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball, de tal forma que sumeixen tres faltes en un període de 30 dies o dos quan el retard sigui superior a 15 minuts en aquest període.
2. No comunicar amb suficient antelació l'absència al treball per motius justificats tret que es provi la impossibilitat d'haver-la efectuat.
3. Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.
4. Absentar-se del lloc de treball durant la realització del mateix sense justificar, per temps breu i sense majors conseqüències.
5. Petits descuits en la conservació en els gèneres o del material de l'empresa.
6. Les discussions, sempre que no sigui en presència del públic, amb altres treballadors dins de l'empresa.
7. Falta de condícia i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.
8. No atendre al públic amb la correcció i diligència deguda.
9. L'ús de dispositius mòbils, tals com a telèfons, tablet o similars, durant el seu horari de treball mentre no produeixi una alteració important de les seves obligacions laborals.
10. Menjar en hores de treball i al centre de treball, fora del lloc habilitat per a això.



Faltes greus: Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un període de 30 dies o per dues faltes lleus pel mateix motiu.
2. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
3. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies, continuats o alterns en un període de 30 dies.
4. La desobediència a la Direcció de l'empresa o a els qui es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui una condició vexatòria per al treballador o suposi un risc per a la vida, integritat, salut tant d'ell com dels seus companys. Si la desobediència anés reiterada o impliqués crebant manifest de la disciplina en el treball o d'ella es derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.
5. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, així com, negar-se a usar els equips de protecció individual o col·lectius de prevenció de riscos laborals, així com la seva inutilització o manipulació.
6. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
7. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls d'instal·lacions o dependències de l'empresa tret que existeixi autorització.
8. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
9. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
10. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un període de 90 dies i havent intervingut anteriorment sanció o amonestació per escrit.
11. L'ús de dispositius mòbils, com a telèfons, tablets, o similars si el seu ús suposa una desatenció important de les seves obligacions laborals.
12. Incompliment de les disposicions legals en matèria de protecció de dades personals.
13. La reincidència d'una falta lleu, per qualsevol conducta, en un termini de 6 mesos.

Faltes molt greus: Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un termini de set dies.
2. La simulació de malaltia o accident o exercir qualsevol treball durant una baixa mèdica.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de les empreses, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.
4. Violar la confidencialitat de la correspondència o documents reservats de l'empresa o dels seus clients, o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.
5. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, quan siguin causa d'accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys o a terceres persones, o de dany greu a l'empresa o als seus productes.
6. L'embriaguesa i drogodependència manifesta en la jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa a la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu, sempre que no transcendeixi als clients.
7. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
8. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
9. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball.



10. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
11. Originar freqüents renyines i pendències amb els companys de treball.
12. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als Caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
13. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual o per raó de creences, raça, aptitud o presència física. Si la referida conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
14. L'assetjament psicològic o moral que promogui un superior jeràrquic o un company de treball a través d'accions o omissions al centre de treball.
15. La continuada i habitual falta de condícia i neteja de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.
16. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometí dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera, havent intervingut sanció per escrit.
17. Obrir, regirar o mirar les taquilles o armaris de treballadors.
18. L'assetjament laboral o sexual, en qualsevol de les seves formes.
19. La reincidència d'una falta greu, per qualsevol causa, en el període de sis mesos.

Article Sancions 28. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven. L'empresa adonarà al delegat de personal de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, l'efectivitat en el seu compliment tindrà lloc en un període màxim de 30 dies a partir de la data de notificació.

Les sancions que les empreses podran imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

I. Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

II. Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de tres a trenta dies.

III. Per faltes molt greus: Des de la suspensió d'ocupació i sou de trenta-un dies a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball per acomiadament en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

CAPÍTOL X.- SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 29.- Utilització d'EPI's i uniformes. Com a mesura preventiva eficaç i de compliment legal, els treballadors es comprometen a la utilització correcta dels EPI's facilitats per l'Empresa, així com la seva deguda conservació i custòdia. Els treballadors es comprometen a no inutilitzar o manipular els EPI's o els dispositius col·lectius de prevenció de riscos laborals.

Uniforme: L'empresa proporcionarà als treballadors dos uniformes anuals i la roba de treball precisa i que no sigui d'ús comú en la vida ordinària.

La cura i conservació de l'uniforme i roba de treball és responsabilitat del treballador.

És d'obligat compliment l'ús de l'uniforme de l'empresa per efectuar el treball, no podent usar-se fos de l'horari laboral.

Article 30.-Salut laboral. Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de prevenció de riscos laborals i salut en el treball.

En compliment del deure de protecció, l'empresari garanteix la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquests efectes, en el marc de les seves responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció de quantes mesures siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors en matèria de pla de prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors, actuació en cas d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut.

La prevenció de riscos laborals s'integrarà en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.



Aquest pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

L'empresa és la responsable de la vigilància de la salut dels treballadors al seu servei en funció dels riscos inherents al treball i, per tant, resulta obligatori garantir la vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors.

La vigilància individual es desenvoluparà aplicant els protocols mèdics oficials amb exàmens de salut específics dirigits a un compliment adequat de la normativa vigent en aquesta matèria i amb caràcter anual si així ho determina l'avaluació de riscos laborals elaborada pel servei de prevenció de l'empresa. Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari solament s'exceptuaran, sent obligatori per als treballadors quan existeixin indicis que del seu estat de salut pugui derivar-se un risc per a la vida o integritat física o psíquica pròpia o d'uns altres, previ informe dels representants dels treballadors i si així ho determina l'avaluació de riscos laborals elaborada pel servei de prevenció de l'empresa.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de de el treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Especial èmfasi es prestarà a la prevenció dels accidents de treball "in itinere", per a això els treballadors hauran d'utilitzar als seus vehicles habituals de desplaçament tots els elements de protecció individuals necessaris, tals com a cinturons de seguretat, cascos, etc. i procuraran que aquests vehicles esten en perfectes condicions tècniques i respectaran sempre el codi de circulació, evitant qualsevol distracció. Pels seus desplaçaments a peu també faran ús dels elements reflectors precisos i respectaran sempre el codi de circulació, evitant qualsevol distracció.

CAPÍTOL XI.- COMISSIÓ PARITÀRIA DEL CONVENI.

Article 31.- COMISSIÓ PARITÀRIA.- Per vigilar l'aplicació o la interpretació d'alguna part d'aquest Conveni Col·lectiu es constitueix la Comissió Paritària que estarà formada per un representant de l'Empresa i pel delegat de personal i es reunirà almenys una vegada cada semestre natural o quan una de les parts ho sol·liciti amb una setmana d'antelació i proposant els assumptes a tractar.

En cas de desacord se sotmetran ambdues parts a un arbitratge obligatori, sota les normes del vigent acord interprofessional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació dels Illes Balears (TAMIB) o organisme equivalent.

Article 32.- COMPETÈNCIES I PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA. Seran funcions i competències de la Comissió Paritària les següents:

- a) La d'entendre en totes aquelles matèries que l'articulat del present Conveni hagi previst la seva participació.
- b) La interpretació i vigilància d'aplicació de l'acordat en el present Conveni.
- c) Exercir labors d'arbitratge i conciliació previs a qualsevol acció judicial o administrativa que es pugui intentar per les parts afectades pel present conveni que se suscitin en el si de l'empresa per la interpretació i aplicació del mateix, havent d'emetre els seus dictàmens en el màxim de set dies hàbils a explicar des de la data en què es conculguin les mesures de mediació o arbitratge citades.

En el cas de desacord en el si de la Comissió Paritària, ambdues parts acorden sol·licitar i acceptar l'arbitratge dels serveis de mediació i arbitratge.

CAPÍTOL XII.- PROCEDIMENTS DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES LABORALS.

Article 33.- Les parts signatàries del present Conveni Col·lectiu accepten que les divergències que se suscitin derivades de la seva interpretació o aplicació, acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió paritària prevista en aquest conveni col·lectiu se solucionaran d'acord amb els procediments regulats en el vigent acord interprofessional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació dels Illes Balears (TAMIB).
2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol un altre que afecti als treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en el vigent acord interprofessional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació dels Illes Balears (TAMIB).

Article 34.- Procediment per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la inaplicació de les condicions de treball (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors).

En virtut del previst en l'article 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors i, per al supòsit que es produeixi una discrepància en el marc del procediment establert en l'article 82.3 del mateix text legal, les parts se sotmeten a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius dels Illes Balears.



DISPOSICIONS FINALS.

Primera.- Qualsevol referència efectuada al llarg del text quant a sexe de les parts negociadores s'ha de prendre com a neutre per evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació i fomentar la igualtat.

I per deixar-ne constància on convingui, se subscriu el present text articulat, per triplicat exemplar, a Palma de Mallorca a 27 de Julio de 2015.

