



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

5119

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del certificat de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Explotaciones RJ Van S.L. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100392012016)

Antecedents

1. El 20 d'abril de 2021, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Explotaciones RJ Van S.L., per al període 2020-202.
2. El 27 de desembre de 2021, Antonio Linde Olmedo, en representació de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni 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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Explotaciones RJ Van S.L., en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de Treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 28 d'abril de 2022

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA EXPLOTACIONES RJ VAN, SL INTRODUCCIÓ

L'empresa Explotaciones RJ Van, SL va proposar a la representació legal de les persones treballadores, en ús de la seva llibertat negociadora i de l'autonomia de la voluntat de les parts, la negociació d'un nou conveni col·lectiu d'àmbit empresarial que sigui aplicable a les relacions laborals entre l'empresa i totes les seves persones treballadores, a l'efecte de poder adequar l'estructura actual de recursos humans a la situació difícil de crisi econòmica en general i a la competència del sector, fet que exigeix més productivitat i ser més competitiu.

La base legal d'aquest conveni col·lectiu és l'article 84 de l'Estatut dels treballadors, en la seva redacció donada per la Llei 3/2012 i altres normes concordants. Aquest conveni col·lectiu empresarial ha de ser d'aplicació prioritària respecte a d'altres d'àmbits superiors en les matèries objecte de pacte, com ara els salaris i els complements, la feina en dies festius i les hores extres, entre d'altres, que es recullen detalladament en el text articulat que segueix a continuació.

Després del procés de negociació que han dut a terme totes dues parts sota el principi de la llibertat, de l'autonomia de la voluntat de les parts i de la bona fe, s'ha assolit aquest acord, pel qual s'estableix el Conveni col·lectiu de l'empresa Explotaciones RJ Van, SL partint dels articles següents:

**CAPÍTOL I.
PARTS NEGOCIADORES**

Article 1r. Identificació de les parts contractants Són parts negociadores d'aquest conveni col·lectiu l'empresa Explotaciones RJ Van, SL, amb domicili, a l'efecte d'aquest conveni, al carrer de Ca'n Valero, núm. 9, 07011, Palma, i amb el CIF B07997323, d'una banda, i el seu delegat de personal, de l'altra.

Totes dues parts es reconeixen mútuament plena capacitat legal per negociar i acordar aquest conveni col·lectiu, que s'ha 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 2n. Àmbit funcional i personal Aquest conveni col·lectiu afecta les relacions laborals de totes les persones treballadores de l'empresa Explotaciones RJ Van, SL, que es dedica a la fabricació i venda, a l'engròs i al detall, de productes de pastisseria i rebosteria, i a altres activitats relacionades.

Article 3r. Àmbit territorial Afecta l'únic centre de treball de l'empresa.

Article 4t. Àmbit temporal La vigència d'aquest conveni col·lectiu és des de l'1 de gener del 2020 fins al 31 de desembre del 2025, sens perjudici de la data de publicació al Butlletí Oficial corresponent.

Qualsevol de les parts pot denunciar aquest conveni col·lectiu. La denúncia s'ha d'efectuar amb un mes d'antelació respecte a la data d'acabament i mitjançant un escrit, del qual s'ha d'acusar recepció. La denúncia d'aquest conveni suposa la seva ultraactivitat durant un període màxim d'un any. No obstant això, les parts negociadores poden pactar una pròrroga temporal d'aquest conveni col·lectiu.

Article 5è. Matèries que són objecte d'aquest conveni d'empresa En el marc de negociació d'aquest conveni col·lectiu d'empresa, totes dues parts han convingut que les matèries objectes de negociació i regulació exclusiva en l'àmbit empresarial són les següents:

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



Article 6è. Compensació i absorció Les condicions laborals que s'estableixen en aquest conveni col·lectiu tenen la consideració de mínimes de manera que tant les condicions anteriors a la seva entrada en vigor com qualsevol millora posterior poden ser objecte d'absorció i compensació quan se superin en còmput anual.

Article 7è. Vinculació a la totalitat Les condicions que es pacten en aquest conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible, i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment i conjuntament, de manera que, en el supòsit que l'Autoritat o la Jurisdicció Laboral, en l'exercici de les seves facultats, no accepti alguna de les seves clàusules, queden sense eficàcia les anomalies observades, que s'hauran de remetre a les parts negociadores perquè les esmenin; ara bé, la resta d'aquest conveni s'ha de mantenir vigent.

CAPÍTOL III.

CLÀUSULES D'OCUPACIÓ

Article 8è. Adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació En el si de l'empresa es fomenta l'ús preferent de la contractació indefinida, sens 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 modalitats següents:

a) Contracte per a feines fixes discontinuïtes: es convé que aquesta modalitat contractual de durada incerta pot tenir dues interrupcions d'un màxim de 15 dies cada una a fi d'adaptar els serveis prestats a les peculiaritats de la demanda. Es pot desenvolupar aquest contracte de treball a temps parcial. La crida l'ha de fer l'empresa amb un preavís d'una setmana per ordre d'antiguitat en l'especialitat de cada persona treballadora i segons les necessitats del servei.

b) Interinitat: per cobrir les absències temporals de persones treballadores, tant per permisos com per excedències, baixes per malaltia o accident, o vacances.

c) Per una obra o un 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 Setmana Santa. Igualment, les contractacions que empreses o particulars facin per efectuar serveis propis de l'objecte social i l'activitat econòmica de l'empresa.

Aquest tipus de contracte queda resolt per les causes següents: - Quan es finalitzi l'obra o el servei objecte de la contractació empresarial. - Quan el client resolgui el contracte d'arrendament de serveis, independentment de la causa. - Quan el contracte d'arrendament de servei el resolgui parcialment el client, s'haurà de produir automàticament una extinció parcial equivalent dels contractes de treball adscrits a aquest servei. A l'efecte de determinar les persones treballadores afectades per aquesta situació, primer s'han d'elegir les de menys antiguitat; si tenen la mateixa, s'han de valorar les càrregues familiars, i, en tot cas, s'ha d'escoltar la representació legal de les persones treballadores.

d) Formació o aprenentatge: la durada mínima d'aquest contracte és de sis mesos i la màxima és de tres anys.

e) Temps parcial: en els supòsits de contractes a temps parcial, fins i tot el fix discontinu, amb una durada superior a 10 hores setmanals, o equivalent en el còmput anual, es pacta que es poden fer fins a un 60 % d'hores complementàries respecte a la jornada contractada, amb un preavís d'un dia en la seva realització obligatòria.

Respecte als contractes de treball a temps parcial indefinits amb una jornada superior a 10 hores setmanals, o equivalent en el còmput anual, les hores complementàries de caràcter voluntari que l'empresa pugui oferir es limiten a un percentatge addicional del 30 % de la jornada contractada, i també hi ha d'haver un preavís d'un dia. Aquestes hores tenen un caràcter voluntari per a la persona treballadora.

f) Pràctiques: el període de prova en els contractes de treball de pràctiques pot ser de tres mesos i la seva retribució salarial és 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 és inferior.

CAPÍTOL IV.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ DE LA FEINA

Article 9è. Sistema de classificació professional S'adapten i s'estableixen a l'empresa els grups professionals següents: Grup I: personal directiu i tècnics titulats amb un 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 s'acorda la mobilitat funcional en les diferents categories de cada grup professional sense més limitació que la derivada de

titulacions acadèmiques o professionals.

CAPÍTOL V. RETRIBUCIONS

Article 10è. Estructura salarial Els salaris a l'empresa poden estar constituïts pels conceptes següents: Salari base Gratificacions extraordinàries Complementos personals Plus de transport Dietes Uniformitat Complement en cas d'IT Incentius per objectius

Article 11è. Salari base i retribució horària per a als anys 2020 i 2021 Els imports del salari base mensual de les persones treballadores de l'empresa, per a cada grup professional i categoria, per als anys 2020 i 2021, són els següents:

	2020-2021				
Categoria	Salari mensual	Salari anual	Hora extra	Hora en dia festiu	Hora nocturna
Directius/ives	1.200	16.800	10,58	9,20	10,58
Administratius/ives	975	13.650	8,60	7,48	8,60
Comandaments intermedis	1.050	14.700	9,26	8,05	9,26
Personal d'elaboració	975	13.650	8,60	7,48	8,60
Personal complementari	950	13.300	8,38	7,28	8,38

A més del salari base que s'hi indica, l'empresa pot acordar, de manera individual amb cada persona treballadora, establir altres complements, plus o incentius per objectius, productivitat, responsabilitat o especialitat; en aquest cas, també s'han de pactar les condicions i el seu caràcter temporal o definitiu i les regles per a possibles absorcions i compensacions. En principi, tots els plus són no consolidables, compensables i absorbibles, tret d'un pacte exprés individual pel qual s'indiqui el contrari, que haurà de constar per escrit.

Com a conseqüència de la política eficaç de prevenció de riscos laborals que hi ha establerta a l'empresa, es considera un contrasentit abonar un plus de penositat, toxicitat i perillositat, de manera que són expressament abolits i no es meritaren ni s'abonaran a partir de la signatura d'aquest conveni col·lectiu d'empresa.

Igualment, es convé que no es meritara cap plus o complement per antiguitat a l'empresa, tot i que es respectaran les situacions que s'hagin consolidat anteriorment, que, tanmateix, no suposaran cap increment en la seva quantia ni en el seu percentatge.

Finalment, s'acorda que quan calgui s'ajustaran els salaris al nou SMI vigent en cada moment.

Article 12è. Complementos salarials Es pacten els conceptes i imports següents:

- Per combatre l'absentisme laboral: Plus d'assistència: 3 euros diaris, que s'han d'abonar únicament per dia efectivament treballat i no durant el període vacacional.
- Per compensar els costos de possibles desplaçaments des del domicili de la persona treballadora fins al centre o als centres de treball: Plus de transport: 3 euros diaris, que s'han d'abonar únicament per dia efectivament treballat i no durant el període vacacional.
- Per compensar el manteniment de la roba i els uniformes de feina en bones condicions: Plus d'uniformitat: 2 euros diaris, que s'han d'abonar únicament per dia efectivament treballat i no durant el període vacacional.

Aquests imports són per a les persones treballadores que efectuïn una jornada completa, de manera que les que estiguin contractades a temps parcial els han de percebre en proporció a la seva jornada contractada.

A més, cada persona treballadora i l'empresa poden pactar, individualment, incentius per assolir determinats objectius, que s'hauran de meritir i abonar a finals de cada any.

Article 13è. Revisió salarial per als anys 2022 i següents Els imports del salari base i de la retribució horària que s'estableixen en l'article 11 d'aquest conveni col·lectiu per als anys 2020 i 2021 es poden revisar a partir de l'1 de gener del 2022, i després, anualment, en funció de criteris de productivitat, rendibilitat empresarial, competitivitat, millora del PIB nacional, inflació, etc., tot això mitjançant una negociació anual entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores en el si de la Comissió Paritària.

Article 14è. Liquidació de salaris i pagament Seguint el costum, les persones treballadores poden percebre un avançament setmanal del seu salari en efectiu metàl·lic.



El pagament total dels salaris mensuals s'ha d'efectuar durant la primera quinzena del mes següent a la seva meritació, mitjançant pagament en efectiu metàl·lic, moment en què s'han de deduir els avançaments percebuts al llarg del mes, sens perjudici que cada persona treballadora pugui sol·licitar per escrit el pagament per transferència bancària ordenada abans del dia 15 del mes següent a la meritació. Es convé que el rebut dels salaris es pot lliurar en suport informàtic, tant per correu electrònic com per mitjà del portal de la persona treballadora o similar, sempre que se'n garanteixi la confidencialitat.

Article 15è. Gratificacions extraordinàries S'acorda abonar dues gratificacions extraordinàries a l'any, la del juliol o l'estiu i la del desembre o Nadal, que consisteixen en 30 dies del salari base de cada persona treballadora. També s'acorda el pagament mensual prorratejat d'aquestes dues gratificacions extraordinàries.

Article 16è. Hores extraordinàries Tenint en compte les característiques especials 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 a les persones treballadores de l'empresa, en cas que siguin necessàries i si així ho requereix l'empresa.

En el supòsit que es facin hores extraordinàries, aquestes es poden compensar mitjançant temps equivalent de descans, que s'ha de gaudir en els sis mesos naturals següents a la realització d'aquestes hores, de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora i segons les necessitats del servei.

Només en cas de desacord o impossibilitat d'aquesta compensació, s'hauran d'abonar en metàl·lic a raó del salari per hora ordinari, segons el resultat de dividir el salari anual compost pel salari base i les gratificacions extraordinàries entre la jornada anual contractada per cada persona treballadora més un 15 %. Als efectes il·lustratius, en el supòsit que no es tingui cap plus o complement, el valor de les hores extres és el que s'indica en l'article 11 precedent.

Article 17è. Feina en un dia festiu Si una persona treballadora de l'empresa ha de treballar, totalment o parcialment, en alguna de les 14 festivitats laborals anuals, tant per raons organitzatives com per necessitats del servei o per exigència del client, se l'haurà de compensar amb un descans equivalent, que haurà de gaudir en els sis mesos següents, de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora i segons les necessitats del servei. Per a la realització d'aquests serveis en dies festius, s'ha d'avisar amb set dies naturals d'antelació.

En cas de desacord o impossibilitat de compensació, s'han d'abonar les hores treballades en aquests casos amb el següent complement sobre el valor de l'hora ordinària que s'indica en l'article 11 precedent.

Si no es treballa el dia festiu complet, només s'han de compensar o abonar les hores efectivament treballades.

Article 18è. Feina nocturna A les persones treballadores, a causa de l'activitat de l'empresa, se les contracta per treballar específicament en horari nocturn, totalment o parcialment, de manera que les hores prestades entre les 22.00 hores i les 6.00 hores, tram que es considera horari nocturn, no s'abonen de manera especial, si bé l'empresa ha de procurar alternar, en la mesura possible, els torns de treball en aquest horari.

Article 19è. Complement salarial en cas de baixa mèdica Com a mesura de lluita contra l'absentisme laboral, l'empresa no abona a les persones treballadores que pateixen una baixa per malaltia comuna o accident no laboral cap tipus de complement salarial o millora voluntària, i únicament els ha d'abonar la prestació de la Seguretat Social que tinguin reconeguda, 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 laboral o malaltia professional, l'empresa ha d'abonar la diferència entre la prestació de la Seguretat Social per aquesta contingència professional i la base reguladora corresponent, amb un límit de sis mesos per cada procés.

En el moment del pagament de les gratificacions extraordinàries, s'han de deduir del seu càlcul els dies abonats en aquestes situacions, ja que s'entendran percebuts.

CAPÍTOL VI. TEMPS DE FEINA

Article 20è. Jornada laboral La jornada anual de feina ordinària és de 40 hores setmanals, prestades de dilluns a dissabte. Es convé que l'empresa pot efectuar una distribució irregular de la jornada del 50 % en el còmput anual i que els possibles excessos de jornada s'hauran de compensar en els 12 mesos següents a la seva realització. El preavis en el cas que es doni aquesta possibilitat és de cinc dies naturals i la jornada diària es pot ampliar fins a les 10 hores diàries o les 60 setmanals. La interrupció per a l'entrepà o qualsevol dels àpats no es considera en cap cas temps de treball efectiu.

L'empresa pot controlar la jornada pels sistemes més adequats, inclosos telèfons mòbils, ordinadors, tauletes, càmeres de vídeo i, fins i tot, sistemes GPS.





Article 21è. Descans setmanal El descans setmanal a l'empresa és fonamentalment d'un dia i mig al llarg de la setmana i el còmput d'aquest descans es pot efectuar en períodes de fins a 14 dies.

Article 22è. Vacances Els 30 dies anuals de vacances, o la seva proporció, els han de gaudir les persones treballadores d'acord amb el calendari que s'ha d'elaborar el mes de desembre de cada any, amb la sol·licitud prèvia efectuada abans del 31 d'octubre de cada any. Es poden dividir en dos o més períodes de gaudi de mutu acord.

L'empresa n'exclou els mesos de juny, juliol, agost i setembre de cada any per tal de no perjudicar el procés de producció, venda i distribució.

En el supòsit de cessament d'una persona treballadora sense que hagi pogut gaudir de les vacances, aquestes s'han de compensades en metàl·lic amb la liquidació salarial a raó del seu salari base corresponent.

CAPÍTOL VII.

DRETS FONAMENTALS DE LES PERSONES TREBALLADORES

Article 23è. Principi de no-discriminació Declaració general sobre igualtat i no-discriminació Les parts que subscriuen aquest 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, i afiliació o no a un sindicat. Tampoc no es poden discriminar les persones treballadores per raons de disminucions psíquiques o sensorials, sempre que compleixin les condicions d'aptitud necessàries per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.

Aquest compromís comporta, igualment, el compromís empresarial d'eliminar els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre homes i dones, així com el de posar en marxa mesures d'acció positiva o d'altres de 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 que aquesta tingui i adequant el servei, en la mesura possible, a la gestió d'aquesta diversitat.

CAPÍTOL VIII.

MODIFICACIÓ I SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Article 24è. Modificació substancial de les condicions laborals S'acorda que la prestació del contracte de treball pot 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 l'horari, els torns i la 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 25è. Suspensió del contracte de treball El contracte de treball es pot suspendre, a part de per força major, per raons de seguretat o per un tancament d'instal·lacions ordenat 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. En aquest cas, s'han de seguir els tràmits previstos legalment i reglamentàriament.

CAPÍTOL IX.

CODI DE CONDUCTA LABORAL I RÈGIM DISCIPLINARI

Article 26è. Codi de conducta laboral

Principis generals

Aquest acord sobre el Codi de conducta laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, l'ordenació tècnica i l'organització de l'empresa, i la garantia i la defensa dels drets i interessos legítims de les persones treballadores i de l'empresa.

La direcció de l'empresa pot sancionar les accions o omissions culpables de les persones treballadores 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 que es preveuen en el règim

disciplinari.

Es considera assetjament sexual qualsevol tipus d'agressió verbal o física patida per qualsevol persona treballadora, sense tenir en compte el seu càrrec o lloc de treball a l'empresa, dintre d'aquesta o mentre desenvolupa algun servei, quan aquesta agressió prové del mateix empresari, de qualsevol persona a la qual aquest delegui o de les persones treballadores que, sent alienes o no a l'empresa, estiguin desenvolupant algun tipus de servei dintre d'aquesta, i quan aquesta agressió, amb una intencionalitat clara de caràcter sexual, afecta la dignitat i intimitat de la persona; es consideren constitutives les insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en l'ocupació per a qualsevol persona 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 per raó de sexe, i les agressions sexuals de qualsevol índole i que demostrï la persona treballadora.

L'empresa ha de garantir la promptitud i confidencialitat en la correcció d'aquestes actituds i ha de considerar l'assetjament sexual com una falta molt greu en el seu si. D'altra banda, la persona afectada té dret a acudir a la via de protecció penal.

Normes específiques de conducta a l'empresa

- a) Les persones treballadores han de tenir cura del seu aspecte físic (roba, presència i netedat personal).
- b) No es permet el consum de begudes alcohòliques durant la feina i en les dues hores prèvies al seu inici, com a mesura de prevenció d'accidents laborals.
- c) Confidencialitat i reserva: la persona treballadora es compromet a no divulgar ni a utilitzar en benefici propi o de tercers dades de l'empresa relacionades amb el personal, els accionistes, els socis, els familiars, la comptabilitat, la facturació, els clients, els salaris, els contractes, els proveïdors, els sistemes, els mètodes de treball, etc. L'incompliment es pot considerar com una falta molt greu.
- d) Absències a la feina: la persona treballadora, en cas d'absència per malaltia o accident (per qualsevol causa), ha de lliurar a l'empresa el comunicat mèdic de baixa en un termini de 24 hores, així com anticipar telefònicament la seva absència i el motiu en les dues primeres hores de la jornada laboral; a més a més, ha de comunicar el domicili exacte on és, descansant o amb atenció mèdica. L'incompliment es pot considerar com una falta molt greu.
- e) Domicili, telèfon i situació familiar: la persona treballadora està obligada a comunicar fefaentment i puntualment els seus canvis de domicili (fins i tot els temporals), així com el seu telèfon i la seva situació familiar (estat civil i fills al seu càrrec).
- f) Documentació: la persona treballadora es compromet a mantenir en vigor i al dia tots els seus documents personals que afectin la feina: permisos de treball o residència, títols i carnets, especialment el DNI o NIE, així com el permís de conduir vehicles o carretons, el de manipulació d'aliments o qualsevol altre que requereixi la seva feina. En cas que li caduqui algun d'aquests documents, que li sigui retirat o que l'extraviï, ho haurà de comunicar amb prou temps a l'empresari. La seva inobservança pot ser una falta greu o molt greu, en virtut del perjudici causat a l'empresa.
- g) Eines, màquines i instal·lacions: la persona treballadora es compromet a tenir cura diligentment i adequadament de les màquines, eines o altres mitjans de producció que l'empresa hagi posat a la seva disposició; n'ha de procurar un bon ús, el manteniment i la neteja, i ha d'avisar immediatament de les avaries, del mal funcionament, dels deterioraments o de les pèrdues. No pot dur a terme reparacions no autoritzades o inutilitzar part dels dispositius. Ha de comunicar immediatament qualsevol anomalia, deficiència o avaria observada a l'empresa. La inobservança pot ser una falta greu o molt greu si es produeix alguna avaria o pèrdua greu.
- h) No es permet fumar a l'empresa ni fer descansos breus per a això durant la feina.
- i) No es permet l'ús de telèfons mòbils, o qualsevol altre dispositiu electrònic, durant la feina, ni tan sols per enviar missatges. En cas d'urgència, l'empresa ha de facilitar l'ús del telèfon de l'empresa.

Codi d'utilització de mitjans tecnològics Atès el creixent ús de les noves tecnologies en tots els nivells de l'empresa i els seus clients, les persones treballadores de l'empresa han d'observar les normes següents quant a la utilització de mitjans tecnològics:

- a) No es poden utilitzar els mitjans tecnològics de l'empresa, com ara vehicles, telèfons, ordinadors, escàners, fotocopiadores, impressores, GPS i d'altres d'anàlegs o similars, ni tampoc la maquinària industrial, per a un ús propi o particular. L'empresa pot establir qualsevol sistema de control per prevenir un ús fraudulent o per facilitar una investigació posterior, sense necessitat de cap avís previ.
- 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 tasques professionals, de manera que no se'n faculta l'ús per part de la persona treballadora per a finalitats pròpies o particulars. L'empresa pot establir, sense cap avís previ, els sistemes de control oportuns per evitar un ús inadequat contrari al que s'ha disposat.

La infracció d'aquest codi de conducta es pot considerar com una falta greu o molt greu, segons el perjudici ocasionat a l'empresa, al client o a l'usuari.

Article 27è. Classificació de faltes Tota falta comesa per les persones treballadores s'ha de classificar, segons la seva transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

Són faltes lleus:

- a) Les de puntualitat en espais breus de temps.
- b) Les discussions amb les persones treballadores de l'empresa.
- c) Les faltes de netedat, el no comunicar amb temps, podent-ho fer.
- d) La falta d'assistència a la feina i qualsevol altra d'una naturalesa anàloga. S'entén per falta de puntualitat entrar tard a la feina més de cinc vegades o acumular retards que suposen més de 30 minuts al mes.

Són faltes greus:

- a) Les reincidències en faltes lleus en un període de dos mesos.
- b) La falta de puntualitat en més de 15 minuts que es cometi sense cap justificació i que suposi el retard en l'inici d'un treball en cadena o en grup, o que suposi que una altra persona treballadora hagi d'ocupar el seu lloc de treball durant més temps.
- c) Les comeses contra la disciplina de la feina o contra el respecte envers superiors, persones treballadores i persones subordinades; la simulació de la presència d'una altra persona treballadora fixant per ella, i el desenvolupament de feines per compte de tercers, tant en la mateixa activitat com en d'altres que no siguin concurrents amb l'activitat de l'empresa, tret que s'hagi fet arribar una comunicació escrita d'aquesta circumstància a l'empresari o empresària.
- d) L'absència de la feina sense llicència en la jornada, el fet de fingir una malaltia o de demanar permís al·legant causes no existents, així com les violacions greus de la bona fe contractual.
- e) El fet de no utilitzar la roba de treball i l'incompliment del que es disposa per al personal en la Reglamentació tecnosanitària de fleca i brioixeria i en la de pastisseria i confiteria.
- f) L'embriaguesa o el consum de drogues no autoritzades ocasionalment.
- g) L'incompliment de les ordres donades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals i salut, sempre que l'empresa compleixi els requisits que es preveuen en la normativa de prevenció de riscos laborals i salut i en altres normatives que afectin l'activitat.
- h) Qualsevol altra d'una naturalesa anàloga.

Són faltes molt greus:

- a) La reincidència en faltes greus en un període de sis mesos.
- b) El frau, furt o robatori, tant a l'empresa com als companys o companyes de feina; els maltractaments de paraula i obra o les faltes de respecte i consideració als caps o als seus familiars, a les persones treballadores de l'empresa, a les persones subordinades; la violació del secret de l'empresa; l'embriaguesa habitual; el consum de drogues no autoritzades quan sigui habitual; la inobservança de les mesures de prevenció i salut laboral a la feina, i, en particular, la manca del carnet de manipulador o manipuladora d'aliments per causes imputables a la persona treballadora, en els casos en què hi hagi hagut un avís previ de l'empresa.
- c) L'assetjament sexual: s'entén com a assetjament sexual qualsevol conducta o proposició de caràcter sexual que, per la manera de produir-se, atempti contra la llibertat o intimitat del subjecte que la rep.
- d) En els casos en què l'incompliment de les mesures de prevenció de riscos laborals i salut laboral provoqués danys o perjudicis a tercers, inclosa la mateixa empresa, la conducta de la persona treballadora s'hauria de considerar com una falta molt greu.
- e) Qualsevol altra d'una naturalesa anàloga.

Article 28è. Sancions

Les sancions que es poden imposar en cada cas, segons la falta, són les següents:

Per faltes lleus: amonestació escrita o suspensió durant un dia de sou i feina. Per faltes greus: suspensió de sou i feina d'1 a 10 dies o amonestació escrita. Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina d'entre 10 i 30 dies. Acomiadament.

Les sancions amb suspensió de sou i feina s'han de comunicar per escrit a la persona treballadora.

Prescripció: les faltes lleus prescriuen passats 10 dies; les greus, passats 20 dies, i les molt greus, al cap de 60 dies, a partir de la data en què l'empresa n'és coneixedora, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL X. SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 29è. Utilització d'EPI i uniformes Com a mesura preventiva eficaç i de compliment legal, les persones treballadores es comprometen a utilitzar correctament els EPI que els faciliti l'empresa, així com a conservar-los i custodiar-los d'una manera adequada. Les persones treballadores es comprometen a no inutilitzar o manipular els EPI o els dispositius col·lectius de prevenció de riscos laborals.

Uniforme: l'empresa ha de proporcionar a les persones treballadores dos uniformes anuals i la roba de treball necessària i que no sigui d'ús comú en la vida ordinària.

La cura i la conservació de l'uniforme i la roba de treball són responsabilitat de la persona treballadora.

És de compliment obligat l'ús de l'uniforme de l'empresa per efectuar la feina, i no es pot utilitzar fora de l'horari laboral.

Article 30è. Salut laboral Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de prevenció de riscos laborals i salut a la feina.

En compliment del deure de protecció, l'empresari garanteix la seguretat i la salut de les persones treballadores que tingui al seu servei en tots els aspectes relacionats amb la feina. A aquest efecte, en el marc de les seves responsabilitats, l'empresari ha d'efectuar la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva a l'empresa i l'adopció de les mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores en matèria del Pla de prevenció de riscos laborals; d'avaluació de riscos; d'informació, consulta i participació i formació de les persones treballadores; d'actuació en cas d'emergència i de risc greu i imminent, i de vigilància de la salut.

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

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

L'empresa és la responsable de la vigilància de la salut de les persones treballadores que té al seu servei, en funció dels riscos inherents a la feina. Així, ha de garantir aquesta vigilància de manera periòdica.

La vigilància individual s'ha de desenvolupar aplicant els protocols mèdics oficials amb exàmens de salut específics per complir adequadament la normativa vigent en aquesta matèria i amb caràcter anual si així ho determina l'avaluació de riscos laborals que ha d'elaborar el Servei de Prevenció de l'empresa. Aquesta vigilància només es pot dur a terme quan la persona treballadora presta el seu consentiment. Deixa de tenir aquest caràcter voluntari, i passa a ser obligatòria, quan hi ha indicis que de l'estat de salut de la persona treballadora se'n pot derivar un risc per a la vida o integritat física o psíquica pròpia o d'altres persones, amb l'informe previ dels representants de les persones treballadores i si així ho determina l'avaluació de riscos laborals que ha d'elaborar el Servei de Prevenció de l'empresa.

Les mesures de vigilància i control de la salut de les persones treballadores s'han d'aplicar respectant sempre el seu dret a la intimitat i a la dignitat i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

S'ha de prestar una atenció especial a la prevenció dels accidents laborals in itinere; amb aquesta finalitat, les persones treballadores han d'utilitzar als seus vehicles habituals de desplaçament tots els elements de protecció individuals necessaris, com cinturons de seguretat, cascos, etc.; han de procurar que aquests vehicles estiguin en perfectes condicions tècniques; han de respectar sempre el codi de circulació, i han d'evitar qualsevol distracció. Per als desplaçaments a peu també han d'utilitzar els elements reflectors necessaris, han de respectar sempre el codi de circulació i han d'evitar qualsevol distracció.

CAPÍTOL XI.

COMISSIÓ PARITÀRIA DEL CONVENI

Article 31è. Comissió Paritària Per vigilar l'aplicació o la interpretació d'alguna part d'aquest conveni col·lectiu, es constitueix la Comissió Paritària, que ha d'estar formada per un representant de l'empresa i pel delegat de personal, i que s'ha de reunir almenys una vegada cada semestre natural o quan una de les parts ho sol·liciti amb una setmana d'antelació i proposant els assumptes que s'hauran de tractar.

En cas de desacord, totes dues parts s'hauran de sotmetre a un arbitratge obligatori, sota les normes del vigent acord interprofessional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), o l'organisme equivalent.

Article 32è. Competències i procediments d'actuació de la Comissió Paritària Són funcions i competències de la Comissió Paritària les següents:

- a) La comprensió de totes les matèries en què l'articulat d'aquest conveni hagi previst la seva participació.
- b) La interpretació i la vigilància del que s'ha pactat en aquest conveni.
- c) El desenvolupament de tasques d'arbitratge i conciliació previs a qualsevol acció judicial o administrativa que es pugui intentar per



les parts afectades per aquest conveni que se suscitin en el si de l'empresa per interpretar-lo o aplicar-lo. La Comissió ha d'emetre els seus dictàmens en un màxim de set dies hàbils a comptar de la data en què s'acabin les mesures de mediació o arbitratge citades.

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

CAPÍTOL XII

PROCEDIMENTS DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES LABORALS

Article 33è Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, respecte a les divergències que sorgeixin per interpretar-lo o aplicar-lo, acorden:

1. Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària que es preveu en aquest conveni col·lectiu s'han de resoldre d'acord amb els procediments que es regulen en el vigent acord interprofessional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).
2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti les persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació s'ha d'efectuar d'acord amb els procediments que es regulen en el vigent acord interprofessional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Article 34è. Procediment per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la inaplicació de les condicions laborals (article 82.3 de l'Estatut dels treballadors) En virtut del que preveu l'article 85.3.c) de l'Estatut dels treballadors i, per al supòsit que es produeixi una discrepància en el marc del procediment que s'estableix en l'article 82.3 del mateix text legal, les parts se sotmeten a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

I, perquè consti on convingui, se subscriu aquest text articulat, per exemplar triplicat, a Palma, el 30 de març de 2022.