



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

**5292**

*Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Explotaciones RJ Van, SL (exp.: CC\_TA\_01/120, código de convenio 07100392012016)*

#### Antecedentes

1. El día 27 de julio de 2015, la representación de la empresa Explotaciones RJ Van, SL y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo.
2. El día 16 de octubre, el señor Jaime Salvador Sitjar Ramis, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 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 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Explotaciones RJ Van, 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, 4 de mayo 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

La Empresa **EXPLORACIONES RJ VAN, S.L.** propuso a la representación legal de los trabajadores, en uso de su libertad negociadora y de la autonomía de la voluntad de las partes, la negociación de un Convenio Colectivo de ámbito empresarial que sea aplicable a las relaciones laborales entre la empresa y todos sus trabajadores, a los efectos de poder adecuar la actual estructura de recursos humanos a la difícil situación de crisis económica en general y a la competencia del sector, lo que exige una mayor productividad y ser más competitivos.

La base legal de convenio colectivo es el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por La Ley 3/2012 y de otras normas concordantes, debiendo ser de aplicación prioritaria este Convenio Colectivo empresarial sobre otros de ámbitos superiores en las materias objeto de pacto, como son salarios y complementos, trabajo en festivos, horas extras, entre otros, recogidos detalladamente en el texto articulado que sigue a continuación.

Tras el proceso de negociación, realizada por ambas partes bajo el principio de libertad, autonomía de la voluntad de las partes y de la buena fe, se ha alcanzado el presente acuerdo por el que se establece el convenio colectivo de la Empresa **EXPLORACIONES RJ VAN, S.L.** en base a los siguientes artículos:

### CAPÍTULO I.- PARTES NEGOCIADORAS.

#### Artículo 1º.- Identificación de las partes contratantes:

Son partes negociadoras del presente Convenio Colectivo la Empresa **EXPLORACIONES RJ VAN, S.L.** con domicilio a efectos del presente convenio en C/ Ca'n Valero, nº 9 -07011 – Palma de Mallorca, siendo su CIF B07997323 y por otra parte el Delegado de Personal.

Ambas partes se reconocen mutuamente plena capacidad legal para negociar y acordar el presente Convenio Colectivo de Empresa, que ha sido negociado libremente y bajo los principios de la libre autonomía de las partes y las reglas de la buena fe.

### CAPÍTULO II.- DISPOSICIONES GENERALES.

#### Artículo 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL:

El presente Convenio Colectivo afectará a las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa dedicada a la fabricación y venta, al por mayor y menor, de productos de pastelería y repostería y otras actividades relacionadas.

**Artículo 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL.** Afectará al único centro de trabajo de la Empresa.

**Artículo 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.** La vigencia del convenio colectivo será desde el 1 de junio de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2019, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

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 se acusará recibo. La denuncia del Convenio supondrá la ultraactividad del Convenio que termine en durante un plazo máximo de un año. No obstante, las partes negociadoras podrán pactar una prórroga temporal del presente convenio colectivo.

#### Artículo 5º.- Materias que son objeto del presente convenio de empresa:

Dentro del marco de negociación del presente Convenio Colectivo de empresa, ambas partes han convenido que las materias objetos de negociación y regulación exclusiva en el ámbito empresarial son las siguientes:

- A. Salarios y complementos salariales
- B. Plus de antigüedad
- C. Gratificaciones extraordinarias
- D. Horas extraordinarias y complementarias
- E. Horario y distribución del tiempo de trabajo
- F. Trabajo en festivos y su compensación
- G. Planificación anual de vacaciones
- H. Adaptación de las modalidades de contratación
- I. Medidas de conciliación de vida laboral y familiar
- J. Clasificación profesional en la Empresa
- K. Comisión paritaria
- L. Faltas y sanciones

**Artículo 6º.- 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 7º.- 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 III.- CLÁUSULAS DE EMPLEO.**

#### **Artículo 8º.- ADAPTACIÓN DE LOS ASPECTOS DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.**

En el seno de la empresa se fomenta el uso preferente de la contratación indefinida, sin perjuicio de la posibilidad de efectuar contratos de trabajo de otra naturaleza en el marco de la ley. En concreto se adaptan a las peculiaridades empresariales las siguientes modalidades:

a. Contrato para trabajos fijos discontinuos: se conviene que esta modalidad contractual de duración incierta podrá tener dos interrupciones de un máximo de 15 días cada una de ellas a fin de adaptar los servicios prestados a las peculiaridades de la demanda. El llamamiento lo realizará la empresa con un preaviso de una semana por orden de antigüedad dentro de la especialidad de cada trabajador y según las necesidades del servicio.

b. Interinidad: para cubrir las ausencias temporales de trabajadores bien sea por permisos, excedencias, bajas por enfermedad, accidente y/o vacaciones.

c. Por obra o servicio determinado: Se determinan expresamente obras o servicios determinados en el seno de la actividad de la empresa, la campaña de Navidad, de Reyes y la Semana Santa. Igualmente las contrataciones que empresas o particulares realicen para efectuar servicios propios del objeto social y actividad económica de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o servicio objeto de la contratación empresarial.
- 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 a dicho 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 legal de los trabajadores.

d. Formación o aprendizaje: La duración mínima de este contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años.

e. Tiempo parcial: en los supuestos de contratos a tiempo parcial con una duración superior a 10 horas semanales, o equivalente en cómputo anual, se pacta que se podrán realizar hasta un 60 % de horas complementarias con respecto a la jornada contratada, con un preaviso de un día en su realización obligatoria.

Respecto de los contratos de trabajo a tiempo parcial indefinidos con jornada superior a 10 horas semanales en cómputo anual las horas complementarias de carácter voluntario que la empresa pueda ofrecer el límite se establece un porcentaje adicional del 30 % de la jornada contratada, mediando también un preaviso de un día en su realización. La realización de estas horas tendrá carácter voluntario para el trabajador.

f. Prácticas: El periodo de prueba en los contratos de trabajo de prácticas podrá ser de 3 meses y su retribución salarial será del 70 % del referido a su categoría profesional durante el primer año y del 80 % durante el segundo año de contrato o el SMI si esta resultara inferior.

### **CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO.**

#### **Artículo 9º.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

Se adaptan y establecen en la empresa los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I : Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.
- Grupo II : Personal Administrativo.
- Grupo III : Mandos Intermedios.
- Grupo IV : Personal de elaboración
- Grupo V : Personal complementario o auxiliar.





Se conviene y acuerda la movilidad funcional dentro de las diferentes categorías de cada grupo profesional sin más limitación que las derivadas de titulaciones académicas o profesionales.

#### **CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES.**

**Artículo 10.- ESTRUCTURA SALARIAL.** Los salarios en la empresa podrán estar conformados por los siguientes conceptos:

Salario base  
Gratificaciones extraordinarias  
Complementos personales  
Plus de transporte  
Dietas  
Uniformidad  
Complemento en caso de I.T.  
Incentivos por objetivos

**Artículo 11.- Salario base para el año 2015.**

Los importes del salario base mensual de los trabajadores de la empresa, para cada grupo profesional y categoría serán los siguientes, para el año 2015:

Grupo profesional	Salario base mensual (euros)
I) Directivos	1.100
II) Administrativos	900
III) Mandos intermedios	950
IV) Personal de elaboración	900
V) Personal complementario o auxiliar	750

Además del salario base indicado, la empresa podrá acordar de manera individual con cada trabajador el establecimiento de otros complementos, pluses o incentivos por objetivos, productividad, responsabilidad o especialidad, pactándose asimismo las condiciones y su carácter temporal o definitivo y reglas para posibles absorciones y compensación. En principio todos los pluses serán no consolidables, compensables y absorbibles salvo pacto expreso individual en contrario que deberá constar por escrito.

Como consecuencia de la eficaz política de prevención de riesgos laborales existente en la Empresa, se considera un contrasentido el abono de pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, por lo que resultan expresamente abolidos y no serán devengados ni abonados a partir de la firma del presente convenio colectivo de empresa.

Igualmente se conviene que no se devengará ningún plus o complemento por antigüedad en la Empresa, respetándose las situaciones consolidadas anteriormente que sin embargo no darán lugar a incremento alguno en su cuantía ni porcentaje.

**Artículo 12.- Complementos salariales.**

Se pactan los siguientes importes:

Para combatir el absentismo laboral:

a. Plus de asistencia: 5 euros diarios que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado.

Para compensar los costes de posibles desplazamiento desde el domicilio del trabajador al centro o centros de trabajo:

b. Plus de transporte: 5 euros diarios que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado

Para compensar el mantenimiento de la ropa y uniformes de trabajo en buenas condiciones:

c. Plus de Uniformidad: 2 euros diarios que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado

Los citados importes son para trabajadores con jornada completa, por lo que los que estén contratados a tiempo parcial los percibirán en proporción a su jornada contratada.





Cada trabajador y la empresa podrán pactar, individualmente, incentivos por alcanzar determinados objetivos que se devengarán y abonarán a final de cada año.

**Artículo 13.- Revisión salarial para los años 2016 y siguientes.**

Los importes de salario base establecidos en el artículo 11 para el año 2015, podrán ser revisados a partir del 1 de enero de 2016, y después anualmente, en función de criterios de productividad, rentabilidad empresarial, competitividad, mejora del PIB nacional, inflación, etc., todo ello mediante negociación anual entre la empresa y la representación de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria.

**Artículo 14.- Liquidación de salarios y pago.**

La fecha del pago de salarios será durante la primera quincena del mes siguiente a su devengo, mediante transferencia bancaria ordenada antes del día 15 del mes siguiente al devengo. Se conviene que el recibo de salarios se podrá entregar en soporte informático, bien por e-mail o por medio de portal del empleado o similar, siempre que se garantice la confidencialidad.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos salariales una vez al mes con un importe máximo del 50 % del salario devengado.

**Artículo 15.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Se conviene el abono de dos gratificaciones extraordinarias al año, de Julio o verano y de diciembre o Navidad, consistentes en 30 días de salario base de cada trabajador. Se acuerda el pago mensual prorrateado de ambas gratificaciones extraordinarias.

**Artículo 16.-Horas extraordinarias:** Debido a las especiales características del servicio que presta la empresa a sus clientes para que éste sea de la mejor calidad posible, se acuerda que la realización de horas extraordinarias es conveniente y obligatoria para los trabajadores de la empresa, en caso necesario y a requerimiento de la Empresa.

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias, éstas podrán ser compensadas mediante el disfrute de tiempo equivalente de descanso a disfrutar en los seis meses naturales siguientes de su realización, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador y según las necesidades del servicio.

Solo en caso de desacuerdo o imposibilidad de dicha compensación se abonarán en metálico a razón del salario horaordinario según el resultado de dividir el salario anual compuesto por salario base y gratificaciones extraordinarias entre la jornada anual contratada por cada trabajador más un 15 %. A efectos ilustrativos, en el supuesto de que no tengan ningún plus o complemento, el valor de las horas extras será, para el año 2015 el siguiente:

Grupo profesional	Valor hora extra
I) Directivos	9,70
II) Administrativos	7,94
III) Mandos intermedios	8,38
IV) Personal de elaboración	7,94
V) Personal complementario o auxiliar	6,61

**Artículo 17.-Trabajo en día festivo,** en cualquiera de las 14 fiestas laborales anuales: Si un trabajador o trabajadora de la Empresa tuviera que trabajar –total o parcialmente- en alguna de las 14 festividades laborales bien sea por razones organizativas, necesidades del servicio o exigencia del cliente, le serán compensados con descanso equivalente a disfrutar en los seis meses siguientes, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador y según necesidades del servicio. Para la realización de estos servicios en festivo se preavisará con siete días naturales de antelación.

En caso de desacuerdo o imposibilidad de compensación, se abonarán las horas trabajadas en estos casos con el siguiente complemento sobre el valor de la hora ordinaria:

Grupo profesional	Valor hora extra
I) Directivos	8,43
II) Administrativos	6,90
III) Mandos intermedios	7,28

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2016/60/950156





IV) Personal de elaboración	6,90
V) Personal complementario o auxiliar	5,75

Si no se trabajara el día festivo completo solo se compensarán o abonarán las horas efectivamente trabajadas.

**Artículo 18.- Trabajo nocturno:** En los casos de que no se haya contratado al trabajador para trabajar específicamente en horario nocturno, total o parcialmente, las horas prestadas en dicho horario nocturno, comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas, se abonarán según los siguientes valores, en lugar del valor ordinario, lo que supone un incremento del 15 %:

Grupo profesional	Valor hora extra
I) Directivos	9,70
II) Administrativos	7,94
III) Mandos intermedios	8,38
IV) Personal de elaboración	7,94
V) Personal complementario o auxiliar	6,61

**Artículo 19.-Complemento salarial en caso de baja médica:** Como medida de lucha contra el absentismo laboral, la empresa no abonará al trabajador que padezca una baja por enfermedad común, o accidente no laboral, ningún tipo de complemento salarial o mejora voluntaria, limitándose únicamente a abonar la prestación de la seguridad social que tenga reconocida el trabajador, según su base de cotización correspondiente y por el tiempo que dure oficialmente la baja médica, con los límites legalmente establecidos.

No obstante, en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará la diferencia entre la prestación de la seguridad social por esta contingencia profesional y la base reguladora correspondiente, con un límite de 6 meses por cada proceso.

En el momento del pago de las gratificaciones extraordinarias se deducirán de su cálculo los días abonados en estas situaciones ya que se entenderán percibidas.

#### CAPÍTULO VI.- TIEMPO DE TRABAJO.

**Artículo 20.- JORNADA DE TRABAJO.** La jornada anual de trabajo ordinaria será de 1.826 horas de trabajo efectivo, prestadas de lunes a sábado. Se conviene que la empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada del 50 % de la jornada en cómputo anual, compensándose los posibles excesos en los 12 meses siguientes a su realización. El preaviso en el caso de utilizar esta posibilidad será de 7 días naturales, pudiendo en este caso ampliarse la jornada diaria hasta las 10 horas diarias o 60 semanales. La interrupción para el “bocadillo” no se considerará trabajo efectivo.

La Empresa podrá controlar la jornada por los sistemas más adecuados.

**Artículo 21.- Descanso semanal.** El descanso semanal en la empresa es fundamentalmente de un día y medio a lo largo de la semana, pudiendo efectuarse el cómputo de dicho descanso en períodos de hasta catorce días.

**Artículo 22.- Vacaciones.** Los 30 días anuales de vacaciones, o su proporción, serán disfrutados por los trabajadores de acuerdo con el calendario que se elaborará en el mes de diciembre de cada año, previa solicitud efectuada antes del 31 de octubre de cada año. Podrán dividirse en dos o más períodos de disfrute de mutuo acuerdo.

La empresa excluye los meses de Junio a Septiembre de cada año a efectos de no perjudicar el proceso de producción, venta y distribución.

En el supuesto de cese del trabajador sin que haya podido disfrutar las vacaciones, éstas serán compensadas en metálico con la liquidación salarial en razón de su salario base correspondiente.

#### CAPÍTULO VII. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.

**Artículo 23.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.**

*Declaración general sobre igualdad y no discriminación.*

Las partes que suscriben el presente convenio colectivo 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 compromiso empresarial de 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 VIII.- MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 24.- 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 de los productos en cuanto a horario, turnos, duración de la jornada. Igualmente si algún cliente importante opta por reducir sus periodos de actividad y por tanto de compra de los productos elaborados por la empresa.

**Artículo 25.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** El contrato de trabajo podrá ser suspendido, aparte de por fuerza mayor, por razones de seguridad o por cierre de instalaciones ordenadas por la Autoridad competente. Igualmente si algún cliente importante opta por reducir sus periodos de actividad y por tanto de compra de los productos elaborados por la empresa. Para ello se seguirán los trámites previstos legal y reglamentariamente.

## **CAPÍTULO IX.- CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 26.- 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 de la empresa.

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 del régimen disciplinario.

Corresponde a la Empresa, en uso de su facultad de Dirección y organización, imponer sanciones en los términos previstos en el régimen disciplinario.

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 asocien 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 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. El incumplimiento podrá ser considerado falta muy grave.
- d. 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.





- e. Domicilio, teléfono y situación familiar: El trabajador queda obligado a comunicar fehaciente y puntualmente sus cambios de domicilio (incluso temporales), así como su teléfono y situación familiar (estado civil e hijos a su cargo).
- f. 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.
- g. Herramientas, máquinas e instalaciones: El trabajador se compromete a cuidar diligente y adecuadamente las máquinas, herramientas y/o demás medios de producción puestos a su disposición para la Empresa, 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.
- h. No se permite fumar en la empresa ni realizar breves descansos para ello durante el tiempo de trabajo.
- i. No se permite el uso de teléfonos móviles, o cualquier otro dispositivo electrónico, durante el tiempo de trabajo, ni siquiera para envío de mensajes. En caso de urgencia la empresa facilitará el uso del teléfono de la empresa para comunicar dichos casos.

#### **Código de utilización de medios tecnológicos.**

Ante el creciente uso de las nuevas tecnologías en todos los niveles de la Empresa y sus clientes, 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, ni tampoco maquinaria industrial, 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. 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, sin previo aviso, 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 27. 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 período 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 o desempeñar cualquier trabajo durante una baja médica.
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 de trabajadores.
18. El acoso laboral o sexual, en cualquiera de sus formas.
19. La reincidencia de una falta grave, por cualquier causa, en el período de seis meses.

**Artículo 28. 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 al delegado de personal 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 X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

**Artículo 29.- 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 y 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, no pudiendo usarse fuera del horario laboral.

**Artículo 30.-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 y con carácter anual si así lo determina la evaluación de riesgos laborales elaborada por el servicio de prevención de la empresa. 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 y si así lo determina la evaluación de riesgos laborales elaborada por el servicio de prevención de la empresa.

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 todos 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 siempre el código de circulación, evitando cualquier distracción. Para sus desplazamientos a pie también harán uso de los elementos reflectantes precisos y respetarán siempre el código de circulación, evitando cualquier distracción.

#### **CAPÍTULO XI.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.**

**Artículo 31.- 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 el delegado de personal 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.

En caso de desacuerdo se someterán ambas partes a un arbitraje obligatorio, bajo las normas del vigente acuerdo interprofesional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) u organismo equivalente.

**Artículo 32.- COMPETENCIAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.** Serán funciones y competencias de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a. La de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación
- b. La interpretación y vigilancia de aplicación de lo acordado en el presente Convenio.
- c. 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 de los servicios de mediación y arbitraje.

#### **CAPÍTULO XII.- PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.**

**Artículo 33.-** Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aceptan que las divergencias que se susciten derivadas de su interpretación o aplicación, acuerdan:

1. 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 vigente acuerdo interprofesional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).
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 vigente acuerdo interprofesional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

**Artículo 34.- 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 someten a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de les Illes Balears.

#### DISPOSICIONES FINALES.

**Primera.-** 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.

Y para que conste donde convenga, se suscribe el presente texto articulado, por triplicado ejemplar, en Palma de Mallorca a 27 de Julio de 2015.

