Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

5119 ***Resolución del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la cual se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares del certificado del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la empresa Explotaciones RJ Van S.L. y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Baleares (código de convenio 07100392012016)***

Antecedentes

1. El 20 de abril de 2021, la Comisión Negociadora acordó y subscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Explotaciones RJ Van S.L., para el periodo 2020-2025.

2. El 27 de diciembre de 2021, Antonio Linde Olmedo, en representación de la Comisión negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del Convenio mencionado.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Explotaciones RJ Van S.L., en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de Trabajo y Planes de igualdad de las Islas Baleares.

2. Notificar esta Resolución a la persona interesada

3. Hacer constar que la versión castellana del texto es el original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.

4. Publicar el Convenio en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 28 de abril de 2022

La directora general de Trabajo y Salud Laboral
Virginia Abraham Orte
Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/78/1113721

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EXPLOTACIONES RJ VAN, S.L.

INTRODUCCIÓN

La Empresa EXPLOTACIONES RJ VAN, S.L. propuso a la representación legal de las personas trabajadoras, en uso de su libertad negociadora y de la autonomía de la voluntad de las partes, la negociación de un nuevo Convenio Colectivo de ámbito empresarial que sea aplicable a las relaciones laborales entre la empresa y todos sus personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, 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 EXPLOTACIONES 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 EXPLOTACIONES 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 su 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 todas las personas trabajadoras 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 enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

La denuncia del convenio colectivo se efectuará con un mes 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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/78/1113721

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. Se podrá realizar este contrato de trabajo a tiempo parcial. El llamamiento lo realizará la empresa con un preaviso de una semana por orden de antigüedad dentro de la especialidad de cada persona trabajadora y según las necesidades del servicio.
b) Interinidad: para cubrir las ausencias temporales de persona trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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, incluso el fijo discontinuo, 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 persona trabajadora.

f) Prácticas: El período 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.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/78/1113721

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 y retribución horaria para el año 2020 y 2021.

Los importes del salario base mensual de las personas trabajadoras de la empresa, para cada grupo profesional y categoría serán los siguientes, para el año 2020 y 2021 :

	2020-2021				
categoría	**salario mes**	**salario año**	**hora extra**	**hora festivo**	**nocturno**
Directivos/as	1200	16800	10,58	9,20	10,58
Administrativos/as	975	13650	8,60	7,48	8,60
Mandos intermedios	1050	14700	9,26	8,05	9,26
Personal de elaboración	975	13650	8,60	7,48	8,60
Personal complementario	950	13300	8,38	7,28	8,38

Además del salario base indicado, la empresa podrá acordar de manera individual con cada persona trabajadora 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.

Finalmente se acuerda que cuando sea preciso se ajustarán los salarios al nuevo SMI vigente en cada momento.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/78/1113721

Artículo 12.- Complementos salariales. Se pactan los siguientes conceptos e importes:

a) Para combatir el absentismo laboral: Plus de asistencia: 3 euros diarios, que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado y no durante el período vacacional.
b) Para compensar los costes de posibles desplazamiento desde el domicilio del persona trabajadora al centro o centros de trabajo: Plus de transporte: 3 euros diarios, que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado y no durante el período vacacional.
c) Para compensar el mantenimiento de la ropa y uniformes de trabajo en buenas condiciones: Plus de Uniformidad: 2 euros diarios, que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado y no durante el período vacacional.

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

Además, cada persona trabajadora 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 2022 y siguientes.

Los importes de salario base y de retribución horaria establecidos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo para los años 2020 y 2021, podrán ser revisados a partir del 1 de enero de 2022, 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 legal de las personas trabajadoras en el seno de la Comisión Paritaria.

Artículo 14.- Liquidación de salarios y pago.

Siguiendo la costumbre, las personas trabajadoras podrán percibir un anticipo semanal de su salario en efectivo metálico. La fecha del pago total de salarios mensuales se efectuará durante la primera quincena del mes siguiente a su devengo, mediante pago en efectivo metálico, momento en que se deducirán los anticipos percibidos a lo largo del mes, sin perjuicio de que cada persona trabajadora pueda solicitar por escrito el pago por 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.

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 persona trabajadora. 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 las personas trabajadoras 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 persona trabajadora y según las necesidades del servicio.

Solo en caso de desacuerdo o imposibilidad de dicha compensación se abonarán en metálico a razón del salario hora ordinario según el resultado de dividir el salario anual compuesto por salario base y gratificaciones extraordinarias entre la jornada anual contratada por cada persona trabajadora más un 15 %. A efectos ilustrativos, en el supuesto de que no tengan ningún plus o complemento, el valor de las horas extras será, el indicado en el artículo 11 precedente.

Artículo 17.- Trabajo en día festivo, en cualquiera de las 14 fiestas laborales anuales: Si una persona 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 persona trabajadora 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 indicado en el artículo 11 precedente.

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/78/1113721

Artículo 18.- Trabajo nocturno: Las personas trabajadoras, debido a la actividad de la empresa, son contratados para trabajar específicamente en horario nocturno, bien sea total o parcialmente, por lo que las horas prestadas entre las 22 horas y las 6 horas, considerado horario nocturno, no se abonarán de forma especial, si bien la empresa procurará alternar, en la medida de lo posible, los turnos de trabajo en dicho horario.

Artículo 19.- Complemento salarial en caso de baja médica: Como medida de lucha contra el absentismo laboral, la empresa no abonará a las personas trabajadoras que padezcan 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 la persona trabajadora, 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 es de 40 horas semanales, 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 de jornada en los 12 meses siguientes a su realización. El preaviso en el caso de utilizar esta posibilidad será de cinco días naturales, pudiendo en este caso ampliarse la jornada diaria hasta las 10 horas diarias o 60 semanales. La interrupción para el "bocadillo" o cualquiera de las comidas no se considerará en ningún caso tiempo de trabajo efectivo.

La Empresa podrá controlar la jornada por los sistemas más adecuados, incluidos teléfonos móviles, ordenadores, tablets, video-cámaras, incluso sistemas GPS.

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 las personas trabajadoras 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 de una persona trabajadora 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 LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

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.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/78/1113721

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 personas trabajadoras y de la empresa.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras 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 persona 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 de las personas trabajadoras 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, agreda 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 persona 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 persona trabajadora o la persona 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) Las personas trabajadoras deberán 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: La persona trabajadora 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: La persona trabajadora, 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: La persona trabajadora 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: La persona trabajadora se compromete a mantener en vigor y al día todos sus documentos personales que afecten

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/78/1113721

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: La persona trabajadora 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, las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en leve, grave, muy grave.

Son faltas leves:

a) Las de puntualidad en breves espacios de tiempo
b) Las discusiones con las personas trabajadoras de la empresa
c) Las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo
d) La falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad al retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes.

Son faltas graves:

a) Las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses.
b) La falta de puntualidad en más de 15 minutos que sin justificación se cometa, y que suponga el retraso en el inicio de un trabajo en cadena, en grupo o que suponga, debido al retraso en su incorporación, que otra persona trabajadora deba ocupar su puesto de trabajo en su demora.
c) Las cometidas contra disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, personas trabajadoras, subordinados/subordinadas, simular la presencia de otra persona trabajadora fichando por ella, la realización de trabajos por cuenta de terceros, tanto en la misma actividad como en otras que no sean concurrentes con la actividad de la empresa, salvo que haya comunicación escrita de tal circunstancia al empresario o empresaria.
d) Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes así como las violaciones graves de la buena fe contractual.
e) La no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentaciones Técnico Sanitarias de Panadería y Bollería y la de Pastelería y Confitería, para el personal.
f) La embriaguez o consumo de drogas no autorizadas ocasionalmente.
g) El incumplimiento de las ordenes dadas por la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud, siempre que la empresa cumpla los requisitos previstos en la normativa de Prevención de Riegos Laborales y Salud y demás normativa que afecte a la actividad.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/78/1113721

h) Cualquier otra de naturaleza análoga.

Son faltas muy graves:

a) La reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.
b) El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/compañeras de trabajo; los malos tratos de palabra y obra o falta de respeto y consideración a los jefes y jefas o a sus familiares y a las personas trabajadoras de la empresa, o subordinados/subordinadas; la violación de secreto de la empresa; la embriaguez habitual; el consumo de drogas no autorizadas cuando fuere habitual; la inobservancia de las medidas de prevención y salud laboral en el trabajo y, en particular, la carencia del carné de manipulador o manipuladora de alimentos por causas imputables a la persona trabajadora, habiendo mediado aviso previo de la empresa.
c) El acoso sexual: Se entenderá como acoso sexual cualquier conducta o proposición de carácter sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.
d) En aquellos casos en que el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, provocaran daños o perjuicios a terceros incluida la propia empresa, la conducta de la persona trabajadora se considerará como falta muy grave.
e) Cualquier otra de naturaleza análoga.

Artículo 28. Sanciones: Las sanciones que procederán imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1º Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
2º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días o amonestación escrita.
3º Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de 10 días y hasta 30 días. Despido.

Las sanciones con suspensión de empleo y sueldo deberán ser comunicadas por escrito a la persona trabajadora.

Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 29.- Utilización de EPI's y uniformes. Como medida preventiva eficaz y de cumplimiento legal, las personas trabajadoras se comprometen a la utilización correcta de los EPI's facilitados por la Empresa, así como su debida conservación y custodia. Las personas trabajadoras se comprometen a no inutilizar o manipular los EPI's o los dispositivos colectivos de prevención de riesgos laborales.

Uniforme: La empresa proporcionará a las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora.

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. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/78/1113721

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 la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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).

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/78/1113721

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 las personas trabajadoras).

En virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de las personas trabajadoras 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.

Y para que conste donde convenga, se suscribe el presente texto articulado, por triplicado ejemplar, en Palma de Mallorca 30 de marzo de 2022.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/78/1113721