

— o —

Sección I - Comunidad Autónoma Illes Balears

3.- Otras disposiciones

VICEPRESIDENCIA ECONÓMICA, DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DE EMPLEO

Num. 25347

*Resolución del Vicepresidente Económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación de día 24 de noviembre de 2011 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación oficial del **Convenio colectivo del sector de las industrias de la panadería y pastelería de las Illes Balears** (Exp: CC_TA_21/078 código de convenio núm. 07000235011982)*

Antecedentes

1. El día 19 de julio de 2011, la representación las empresas del sector de las industrias de la panadería y pastelería de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo de este sector.

2. El día 26 de julio de 2011, el señor Josep Magraner, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, depósito y publicación del citado convenio colectivo.

Fundamentos

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de trabajo para el sector de las industrias de la panadería y pastelería de las Illes Balears.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

3. Hacer constar que la versión castellana del Convenio es la original firmada por las personas miembros de la Comisión Paritaria y que la versión catalana es una traducción del texto.

4. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 24 de noviembre de 2011

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral
Juana María Camps Bosch
Por delegación del Vicepresidente Económico,
de Promoción Empresarial y de Ocupación
(BOIB 153/2011)

Convenio Colectivo para las Industrias de Panadería y Pastelería de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

CAPITULO I.- Generales

Artículo Preliminar.- El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por las siguientes Organizaciones: Associació de Forners i Pastissers de les Illes Balears, Asociación de la Pequeña Industria de Panadería y Pastelería de Mallorca, Asociación Profesional de Pastelería Panadería y Afines de Menorca, Asociación de Panaderos y Pasteleros de Eivissa y Formentera y por la Confederación Sindical de CCOO, la Unión General de Trabajadores UGT y Unión Sindical Obrera USO.

Artículo 1º.- **Ámbito Personal.**- El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de empresas de panadería, pastelería, bollería y repostería, en fabricación propia o ajena, así como a todas las dependencias mercantiles que expendan productos de panadería, pastelería, bollería y repostería, elaborada por ajenos a la titularidad del expendedor o en la modalidad de productos intermedios (pan precocido o masas congeladas); y al personal administrativo; así como a los trabajadores/trabajadoras que presten sus servicios en las mismas o los presten a partir de la vigencia del presente convenio.

Artículo 2º.- **Normas Subsidiarias.**- Se establece una cláusula de adhesión por la cual las empresas del sector con convenio propio, que así lo acuerden en su comisión paritaria, puedan acogerse de forma subsidiaria a este Convenio sectorial en todo lo no previsto en el suyo propio.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

Artículo 3º.- **Ámbito Territorial.**- El Presente Convenio será de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Artículo 4º.- **Vinculación a la totalidad.**- Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión expresa de las Tablas Salariales y otros conceptos económicos, por lo que, en el supuesto de que fuese anulada alguna de sus cláusulas o articulados, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad.

Artículo 5º.- Este Convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears, tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2011, por lo cual su vigencia finalizará el 31 de Diciembre de 2011, debiendo denunciarse con tres meses de antelación a su terminación, al objeto de negociar un nuevo convenio. La vigencia del Convenio para aquellos artículos que no se disponga lo contrario será desde 1 de Enero de 20011 hasta el 31 de Diciembre de 2011.

CAPITULO II.- Jornada, Descansos y Permisos

Artículo 6º.- **Horas Extraordinarias.**- Podrán únicamente realizarse las horas extraordinarias previstas en la legislación laboral vigente.

Artículo 7º.- **Jornada Laboral.**- La jornada laboral para el año 2011 será de 1778. Dicha jornada se distribuirá como máximo en cómputo promedio semanal de 40 horas efectivas.

Anualmente los empresarios y empresarias realizarán el calendario y cua-

drante de horas de trabajo con el fin de adaptar la jornada al máximo anual establecido.

Se faculta a la Comisión Paritaria, para que pueda confeccionar un calendario anual, en función de las jornadas semanales que realicen las empresas y establezcan el número de horas anuales que sobran o faltan para el cumplimiento de la jornada anual prevista.

Artículo 8º.- Día Festivo San Honorato.- Para conmemorar la festividad del patrón de los panaderos se fija el primer lunes del mes de Marzo de cada año. En el supuesto de que este fuera ya festivo, se trasladaría al siguiente lunes. En el supuesto de que coincida con el día de descanso semanal se trasladará a otro día de común acuerdo entre empresa y trabajador / trabajadora.

Artículo 9º.- Día Festivo no trabajado.- Los días festivos que no sean domingos se abonarán a razón de salario base más antigüedad.

Artículo 10º.- Descanso Semanal.- Se disfrutará de un día y medio de descanso semanal por turnos que se establecerán de común acuerdo entre empresarios / empresarias y trabajadores / trabajadoras.

Artículo 11º.- Vacaciones.- Los trabajadores / trabajadoras afectados por el presente convenio disfrutarán un período de vacaciones de 30 días naturales a partir de 1 de Enero de 2011, durante los cuales percibirán los salarios base, la antigüedad, más la cantidad resultante de multiplicar por 25 días el plus de asistencia, que corresponda a cada categoría laboral y de acuerdo con lo expresado en el Art. 15º del presente Convenio. La fecha de su disfrute se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores / trabajadoras, los cuales a petición propia podrán disfrutar de diez de los días entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. El inicio de las vacaciones no deberá ser en días de descanso semanal ni en día festivo.

Artículo 12º.- Licencias Retributivas.- El trabajador /trabajadora con justificación y previo aviso podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

1. De dos a cinco días naturales, en función de si ha de efectuar o no desplazamientos fuera de su lugar habitual de residencia en los casos de enfermedad grave, nacimiento de hijo o hija, fallecimiento de padre o madre, padre o madre políticos, hermanos o hermanas, abuelos o abuelas, hijo o hija, nieto o nieta, cónyuge, conviviente –siempre que se acredite de forma fehaciente: certificado empadronamiento, etc.

2. Quince días naturales en caso de matrimonio. Dicha licencia podrá ser acumulada al periodo de vacaciones pactado en el Artículo 11º y tendrá para su disfrute prioridad sobre los demás trabajadores /trabajadoras.

3. Dos días por traslado de domicilio habitual.

4. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

CAPITULO III.- Conceptos Retributivos.-

Artículo 13º.- Salarios: A partir del 1 de Enero de 2011 hasta el 31 de Diciembre de 2011 los salarios serán los fijados en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo I, II y III.

Las Tablas Salariales vigentes a 31.12.2008, BOIB nº 65 de 13.05.2008, se incrementarán en un 3,8% y se aplicaran a partir del 1.01.2011 a 31.12.2011. Sin carácter retroactivo para los años 2009 y 2010, y sin cláusula de revisión de salarios de 2011.

Artículo 13º bis.- Cambio de Retribución.- Los Peones que trabajen en el departamento de Obrador, y que presten sus servicios en más de 18 meses de trabajo efectivo en la propia empresa pasarán a percibir el salario de Ayudante. Los trabajadores / trabajadoras que presten sus servicios en Tienda con la categoría de Ayudante/ ayudanta, sin experiencia, y que presten sus servicios en más de 18 meses de trabajo efectivo en la propia empresa, pasarán a percibir el salario de Vendedor/Vendedora de 0 a 3 años.

Artículo 14º.- Indemnización por trabajar en Día Festivo: El trabajador /trabajadora que preste sus servicios en día festivo percibirá, además del salario que por día festivo le corresponda, una indemnización correspondiente al salario base más la antigüedad, incrementados en un 90% más el plus de asistencia, así como el plus de nocturnidad en los casos que proceda.

Ejemplo práctico A: Un empleado o empleada con antigüedad trabaja en día festivo y le corresponde nocturnidad.

Indemnización: SAL.BASE+ANTI.+ (90% SAL.BASE+ANT.)+PLUS ASIST. + NOCT.

Ejemplo práctico B: Un empleado o empleada sin antigüedad trabaja en día festivo y no le corresponde nocturnidad.

Indemnización: SAL.BASE + (90% SAL.BASE) + PLUS DE ASIST.

Artículo 15º.- Plus de Asistencia.- La empresa abonará a los trabajadores /trabajadoras, el Plus de Asistencia que figura en las tablas anexas. Los importes reflejados en las tablas anexas, sólo corresponderán su abono por día efectivamente trabajado, con la salvedad de lo dispuesto en el Art.11º sobre vacaciones y en los supuestos del Art. 12 sobre licencias retributivas del presente.

Artículo 16º.- Gratificaciones Extraordinarias.- Los trabajadores /trabajadoras afectados por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones de 30 días de salario base y complemento de fidelidad si correspondiera, no abonándose el plus de asistencia. Cada una de las gratificaciones extraordinarias se abonarán antes de los días 16 de Mayo, 15 de Julio y 15 de Diciembre, respectivamente.

Las empresas en mutuo acuerdo individual con los trabajadores / trabajadoras, podrán prorratear mensualmente la gratificación extraordinaria del mes de Mayo.

Artículo 17º. Antigüedad.- Lo reglamentado en anteriores convenios para antigüedad, tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005, quedando sustituido a partir del 1 de enero de 2006 por el complemento de fidelidad. Cualquier referencia que en el convenio colectivo se efectúe a la antigüedad, se verá así mismo sustituida de forma automática por el complemento de fidelidad, que a continuación se especifica:

COMPLEMENTO DE FIDELIDAD:

Los trabajadores y trabajadoras que a 1 de enero de 2006, se hallaban prestando sus servicios en las empresas afectadas por el presente convenio percibirán el complemento de fidelidad en función de los años trabados en la empresa a la fecha de 31 de diciembre de 2005, publicado en el BOIB nº 31 de 2 de marzo de 2006, que figura en el Anexo III de la Resolución nº 3558 de la Directora General de Trabajo, de fecha 16-02-2006.

Artículo 18º Plus de Nocturnidad.- Se establece un plus de nocturnidad de seis euros y cuarenta y un céntimos (6,41 €) por día efectivamente trabajado que se abonará a los trabajadores y trabajadoras de panadería y repartidores y repartidoras en general que comiencen su jornada antes de las 4 de la mañana, y a los trabajadores y trabajadoras de pastelería que comiencen su jornada antes de las 6 horas de la mañana. Dicho plus sólo se percibirá en los días en los que se dé efectivamente la circunstancia señalada en el párrafo anterior y no computará en el cálculo de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Artículo 18º Bis –Plus Servicios complementarios.- En aquellas dependencias mercantiles recogidas en el ámbito personal (artículo 1º) del presente convenio, que además de expender productos de panadería, pastelería, bollería y repostería, ofrezcan dentro del propio establecimiento servicios complementarios de degustación y/o consumo y siempre que sean éstos, consumidos dentro del establecimiento, los vendedores y vendedoras que realicen estas funciones específicas percibirán un plus funcional de actividad no consolidable y sólo mientras realicen dichas funciones, de 0,75€/por día efectivo de trabajo.

Artículo 19º.- Retribución por Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias que realicen los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con lo previsto en el Art.6º del presente convenio, se abonarán a razón del importe que resulte por hora de trabajo efectivo incrementado en un 75%.

Artículo 20º Descuelgue Salarial.- Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente convenio no serán de necesaria u obligada aplicación en aquellas empresas en que se acredite, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los últimos dos años, respecto al año en curso.

El órgano competente para autorizar la no aplicación de lo estipulado en el Convenio Colectivo será de forma exclusiva la Comisión Paritaria del mismo, siendo nulo cualquier otro pacto de ámbito inferior, acordándose el procedimiento de arbitraje, voluntario y vinculante, para el caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria. A tal fin, dicha comisión elaborará el procedimiento y determinará las condiciones que deban concurrir para autorizar la no aplicación del régimen salarial establecido, con arreglo a las siguientes normas:

a) Será obligada la comunicación a las partes expresando la intención de descuelgue salarial, así como la entrega de información amplia, suficiente y por escrito, determinándose como documentación mínima la copia del depósito de cuentas en el Registro Mercantil, cuando ello sea preceptivo, o cualquier otra documentación similar o correspondiente, en su caso, sobre la situación de la empresa, así como la oferta concreta de incremento propuesto por la misma.

b) Se establecerán contenidos de procedimiento, tales como plazos de solicitud, órganos de seguimiento competentes, temporalidad, etc., así como fórmulas para que el empresario o empresaria que haya utilizado el procedimiento de descuelgue, una vez saneada su situación, vuelva a la aplicación del Convenio, acordando los incrementos aplicables. A tal efecto, las empresas ten-

drán un incremento progresivo de salario si supera las circunstancias económicas adversas, hasta llegar a la aplicación de las tablas salariales establecidas con carácter general en el Convenio.

c) Se exigirán planes de viabilidad y reconversión económica que impidan el sistemático recurso de la misma empresa a esta situación.

CAPITULO IV. Contratación.

Artículo 21º.- Contratos Formativos.- Los empresarios/empresarias podrán efectuar contratos para la formación con trabajadores/trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25 años, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. La duración mínima del contrato será por 12 meses y la máxima de 24 meses.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

Les serán de aplicación los salarios establecidos en las tablas salariales (anexo I,II,III), los cuales se entienden por la jornada pactada en el Artículo 7º del presente Convenio.

Los trabajadores/trabajadoras con contratos formativos mayores de 18 años percibirán el salario de peón en obradores y los que presten servicios en dependencias mercantiles será el de ayudante sin experiencia.

Los trabajadores/trabajadoras con contratos formativos que al cumplir los 18 años de edad lleven en la empresa una antigüedad de 2 años, su salario será el equivalente a la media entre el salario de ayudante y el salario de peón.

Durante el primer año de formación la retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año su salario no podrá ser inferior al del salario mínimo interprofesional. A tal fin queda facultada la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio o cualquiera de sus miembros a comprobar que se cumple el objeto de la contratación y la formación teórica de la misma, en aquellas empresas donde esta exista. Ver Cláusula Adicional 1ª.

Artículo 22º.- Contratos Eventuales.- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, en tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Dichos trabajadores /trabajadoras una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, tendrán derecho a percibir una indemnización por finalización de contrato en cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

CAPITULO V.- Acción Social.

Artículo 23º.- Incapacidad Temporal.- A) Accidente de Trabajo.- Las empresas abonarán a los trabajadores/ trabajadoras en la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, y con independencia de la prestación económica que perciban con cargo a la seguridad Social, un complemento hasta la totalidad del salario que se percibía en el momento de accidentarse. El referido complemento se abonará a partir del primer día de baja y hasta el momento del alta, como máximo hasta un año después de iniciada la Incapacidad Temporal

B) Enfermedad Común o Accidente no Laboral.- En los casos de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y enfermedad profesional las empresas complementarán la indemnización de la Seguridad Social a partir del día que esta sea reconocida por la Seguridad Social, hasta un setenta y cinco por ciento (75%) de la base reguladora.

Artículo 24º.- Seguro : Las empresas concertarán una póliza de seguro que garantice a los trabajadores /trabajadoras un capital de 12.020, 24 euros a percibir por sí mismos o por los beneficiarios / beneficiarias designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o por muerte , se entiende por Invalidez Absoluta y Permanente la situación física irreversible provocada por accidente o enfermedad originados independientemente de la voluntad del Asegurado o Asegurada, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora, sin perjuicio de la fecha en que se declare la invalidez o sobrevenga el fallecimiento, aquellos trabajadores/trabajadoras que estuvieran de alta en la empresa en la fecha en que se produzcan tales contingencias.

Las empresas que no tengan concertadas estas pólizas, resultarán directamente obligadas al pago del capital citado, caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

Artículo 25º.- Pan.- Además de las remuneraciones en metálico, todos los trabajadores/ trabajadoras percibirán un kilogramo de pan por día trabajado, así como en los descansos semanales, días de fiesta y vacaciones, que deberá ser cualquiera de las piezas comerciales que la empresa fabrique en el centro de trabajo y nunca elaborado especialmente para los trabajadores/trabajadoras. El valor de este suplemento alimenticio no se computará para la determinación del salario en gratificaciones extraordinarias ni aumentos por antigüedad.

Así mismo todos los trabajadores /trabajadoras tendrán derecho a percibir durante su jornada laboral el pan necesario para su merienda o cena, que deberá ser consumida dentro de la empresa.

CAPITULO VI.- Sindicales

Artículo 26º.- Acción sindical en la empresa.- a) Las centrales sindicales podrán desarrollar su actividad en las empresas con garantía para su eficaz funcionamiento, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

b) Los afiliados y afiliadas a las centrales sindicales no podrán ser discriminados o discriminadas en función de su afiliación.

c) Las centrales sindicales legalizadas podrán informar sindicalmente a todos los trabajadores /trabajadoras y realizar reuniones de afiliación comunicándolo a la empresa con 48 horas de antelación.

Artículo 27º.- Comités de Empresa y Delegados/Delegadas de Personal.- Serán funciones del Comité de Empresa y en su caso de los Delegados/Delegadas de Personal:

a) Emitir informes en los supuestos cambios de hora, suspensión, y en su caso extinción de las relaciones individuales de trabajo fundadas en causas tecnológicas o económicas así como modificaciones sustanciales de su contenido.

b) Informar en los expedientes de clasificación personal instados ante la autoridad competente.

c) Ser previamente informado/informada de la imposición de sanciones al personal o reincidencias en faltas graves y por faltas muy graves.

CAPITULO VII. Salud Laboral.

Artículo 28º.- Carné de Manipulador/a de Alimentos.- El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del Carné de Manipulador/a de Alimentos, a cuyo fin la empresa les dará las oportunas instrucciones así como las facilidades para la obtención de dicho carné.

Artículo 29º.- Prendas de Trabajo.- La naturaleza especial de la industria obliga a todos los trabajadores/ trabajadoras y empresarios/ empresarias a extremar las medidas propias de higiene personal, renovando oportunamente los elementos necesarios para practicar el mencionado aseo. Así mismo las empresas facilitarán a sus trabajadores/ trabajadoras las prendas que se mencionan en la siguiente tabla:

Chaquetilla	4 unidades	1 año de duración
Pantalones	4 unidades	1 año de duración
Gorros	2 unidades	1 año de duración
Mandiles	4 unidades	6 meses de duración
Paños	6 unidades	6 meses de duración
Cofias	2 unidades	2 años de duración
Batas(1)	4 unidades	1 año de duración

(1) Dos de invierno y dos de verano.

El uso de estas prendas tendrá un carácter obligatorio y la adquisición de las mismas en cuanto a su calidad, color y modelo deberá realizarse de común acuerdo entre la empresa y delegados/delegadas de personal o comité de empresa.

Al personal de nuevo ingreso le serán facilitadas dentro de la primera semana de contrato. Las prendas usadas durante los periodos cuya relación laboral sea igual o inferior a 6 meses serán devueltas a la empresa.

El incumplimiento por parte de los trabajadores/ trabajadoras de llevar las prendas de trabajo se tipifica como falta grave, con sanción inherente al grado tipificado.

Artículo 30º.- Revisión Médica.- Se establece para todo el personal afectado por el presente convenio pasar una revisión médica anual, facilitada por la empresa a través de los servicios médicos pertinentes oficiales.

Artículo 31º.- Comisión de Salud Laboral.- En aras a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se establece una comisión formada por un o una representante de cada una de las centrales sindicales y de las organizaciones empresariales afectadas por el presente convenio que tendrá la consideración de consultiva con obligación de emitir informes y asesoramiento, a todas aquellas empresas y trabajadores/ trabajadoras vincu-

lados por el presente.

La Comisión de Salud Laboral deberá obligatoriamente reunirse cada tres meses, debiéndose en la primera de ellas fijarse los objetivos que necesariamente deberán ser anuales.

Dicha comisión deberá requerir el concurso de todas aquellas empresas, organismos o instituciones necesarios para el eficaz cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

Se fija como domicilio de esta Comisión el de la Asociación de Panaderos y Pasteleros de Baleares, C/. Josep Darder Metge, 28 Entlo.A de Palma de Mallorca.

CAPITULO VIII. Faltas, Sanciones y Procedimiento Sancionador.

Artículo 32º.- Régimen Disciplinario.- Faltas: las faltas cometidas por los trabajadores/trabajadoras al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- Las de puntualidad en breves espacios de tiempo, las discusiones con los compañeros/compañeras de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, 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 treinta minutos al mes.

Son faltas graves:

- Las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses.
- 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 otro trabajador o trabajadora deba ocupar su puesto de trabajo en su demora.
- Las cometidas contra disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros / compañeras, subordinados / subordinadas, simular la presencia de otro trabajador o trabajadora fichando por él o 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.
- 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.
- 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.
- La embriaguez o consumo de drogas no autorizadas ocasionalmente.
- 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 Riesgos Laborales y Salud y demás normativa que afecte a la actividad.
- Cualquier otra de naturaleza análoga.

Son faltas muy graves:

- La reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.
- 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 los compañeros / compañeras 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 al trabajador o trabajadora, habiendo mediado aviso previo de la empresa.
- El acoso sexual: Se entenderá como acoso sexual cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.
- En aquellos casos en que el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, provocaran daños o perjudiciales terceros incluida la propia empresa, la conducta del trabajador o trabajadora se considerará como falta muy grave.
- Cualquier otra de naturaleza análoga.

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 al trabajador / trabajadora.

Prescripción de Sanciones.- 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.

CAPITULO IX. Comisión Paritaria y Solución extrajudicial.

Artículo 33º.- Comisión de Interpretación y Vigilancia.- Ambas partes establecen en el ámbito territorial una Comisión Paritaria compuesta por representantes de los trabajadores/ trabajadoras y de la parte empresarial, en número de siete por cada una de ellas. La función de esta comisión paritaria será de vigilancia y control de este convenio y de todas las cuestiones derivadas de la aplicación de la normativa legal, así como tratar de llegar a una avenencia de los conflictos que puedan surgir entre las empresas y sus trabajadores/ trabajadoras.

Por la parte social se acuerda que, independientemente del número de miembros asistentes a la Comisión paritaria, estos representaran el porcentaje que cada una de las Organizaciones sindicales ostentan a la firma del Convenio.

Las partes podrán nombrar a los componentes de la misma en el momento de su constitución.

Se fija como sede de la Comisión Paritaria la del TAMIB. Av. Conde Sallent, nº 11, 2º de Palma de Mallorca.

Artículo 34º.- Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional que crea el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal, una vez este en funcionamiento.

La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores / trabajadoras y empresarios / empresarias incluidos en el ámbito de aplicación, se efectuarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores / trabajadoras y empresas comprendidos en el ámbito personal del convenio, a tales procedimientos de conformidad con lo dispuesto en el artículo del citado Reglamento.3

Artículo.- 35. Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual.

1.- Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos las partes firmantes del presente preacuerdo expresan su deseo de que todos los trabajadores/trabajadoras sean tratados/tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

2.- Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.- Todos los trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

4.- Los trabajadores/as tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigidas, a elección del trabajador/a presuntamente acosado/a, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si el trabajador/a lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores/as, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

5.- 'Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella'. En los supuestos en que un trabajador/a incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado/sancionada conforme dispone el precepto señalado.

Artículo.- 36. Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral en el Puesto de Trabajo.

1.- Declaración de principios.

Todos los trabajadores/trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad

física y moral. También el trabajador/la trabajadora tienen derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La situación de Acoso Moral se produce, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra, a una violencia psicológica por sistema, durante un periodo de tiempo más o menos prolongado. El Acoso Moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas mediante la aplicación de un procedimiento interno de conflictos, que sin desechar y con independencia de la posible utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora acosados, permita actuar con la mayor prontitud, rigurosidad y confidencialidad, ante la denuncia protegiendo en todo caso y momento la intimidad del trabajador o la trabajadora presuntamente acosado/acosada. En ningún caso se podrá adoptar por parte de la empresa o responsable de la misma persecución o represalia al denunciante de los hechos de acoso.

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todos los trabajadores/trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

DISPOSICIÓN FINAL:

1ª Las disposiciones legales que supongan una variación económica en todo o en algunos conceptos retributivos o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si al considerarlos en su totalidad y en cómputo anual superasen el nivel de este convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas del mismo.

CLÁUSULA ADICIONAL 1ª.-

En lo no previsto en el Artículo 21 sobre Contrato Formativos, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del vigente Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto-Ley 10/2011 de 26 de agosto.

CLÁUSULA ADICIONAL 2ª.-

DE APLICACIÓN ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE A EMPRESAS DE FABRICACIÓN DE MASAS CONGELADAS Y PRODUCTOS PRECOCIDOS CONGELADOS.

Personal que presta sus servicios en cámaras frigoríficas de congelación y almacenes frigoríficos de productos congelados, de aplicación única y exclusivamente a empresas de fabricación de masas congeladas y productos precocidos congelados.

Para el personal que preste sus servicios en empresas cuya única actividad sea la de fabricación de masas congeladas y productos precocidos congelados de panadería y pastelería y su distribución se crean dos nuevas categorías: Oficial / oficiala de cámara frigorífica y ayudante /ayudanta de cámara frigorífica.

Oficial / oficiala de cámara frigorífica: Persona que realiza las funciones de trabajo dentro de una cámara frigorífica de congelación, almacenando, colocando, manipulando, preparando pedidos, realización de inventario, registro de entradas y salidas de género, etc. Con manejo de maquinaria, y asumiendo la responsabilidad de todas las tareas que se realizan en el interior de las cámaras frigoríficas, pudiendo o no estar asistido en la realización de sus tareas de ayudantes de cámara frigorífica.

Ayudante / ayudanta de cámara frigorífica: Persona que realiza sus funciones dentro de una cámara frigorífica de congelación, almacenando, colocando, preparando pedidos, etc. Con manejo de maquinaria, y a las órdenes de un encargado/encargada o de oficial/oficiala de cámara.

Los oficiales/oficialas de cámara frigorífica y ayudantes/ayudantas que presten sus servicios durante toda la jornada laboral dentro de la cámara frigorífica de congelación con los descansos que establece la norma específica de salud laboral para este tipo de trabajos, percibirá un plus funcional diario consistente en dividir 170 euros por los días de trabajo efectivo en cámara frigorífica al mes.

Los salarios de los oficiales /oficialas de cámara frigorífica y ayudantes/ayudantas son los que se especifican en la tabla salarial anexa.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA PANADERÍAS 1/01/2011 a 31/12/2011

Categoría	Salario Base	Plus Asist. Dia Efect. Trabajado	Salario Anual (*)
Técnicos y Técnicas Cobre Mensual.			
Jefe y Jefa de Fabricación	896,07	17,83	18.773,13
Jefe y Jefa de Taller Mecánico	896,07	16,68	18.428,63
Administrativos y Administrativas Cobre Mensual.			
Jefe y Jefa de Oficina y Contable	896,07	17,83	18.773,13
Oficial y Oficiala Administrativo	896,07	12,13	17.069,25
Auxiliar Administrativo y Administrativa	833,70		12.505,51
Obreros y Obreras en Panaderías Totalmente Mecanizadas. Cobre Diario.			
Ayudante y Ayudanta de Encargado	28,72	9,34	15.890,24
Amasador y Amasadora	29,30	10,73	16.571,19
Ayudante y Ayudanta de Amasador	28,84	9,03	15.849,20
Especialista y Encendedor y Encendedora Oficial	28,84	9,03	15.849,20
Mecánico y Mecánica 1ª	29,30	10,57	16.521,53
Mecánico y Mecánica 2ª	28,84	9,24	15.911,27
Mecánico y Mecánica 3ª	28,52	9,02	15.704,10
Peón	26,12	5,04	13.417,29
Obreros y Obreras en la restantes Panaderías. Cobre Diario.			
Maestro y Maestra Encargado	29,89	13,05	17.533,10
Oficial y Oficiala de Pala	29,89	13,05	17.533,10
Oficial y Oficiala de Masa	29,30	10,57	16.521,53
Oficial y Oficiala de Mesa	28,83	8,84	15.788,60
Ayudante y Ayudanta	28,17	6,63	14.829,34
Peón	26,10	5,04	13.407,83
Formante de 1er año	16,03	7,88	9.665,33
Formante de 2º año	21,38	8,15	12.185,62
Personal de Servicios Complementarios. Cobre Diario.			
Mayordomo y Mayordoma	28,84	8,84	15.793,34
Chofer Autovendedor y Autovendedora	29,89	13,05	17.533,10
Chofer	29,89	13,05	17.533,10
Transportista	28,52	9,34	15.800,31
Repartidor y Repartidora a Domicilio	27,30	2,18	13.100,29
Oficial y Oficiala de cámara frigorífica	29,89	13,05	17.533,10
Ayudante y Ayudanta de cámara frigorífica	28,84	8,84	15.793,34
Personal de Limpieza eur/hora	4,79		8.622,89
Personal Cobre Mensual			
Vendedor y Vendedora Mayor	955,90		14.338,57
Vendedor y Vendedora de más de tres años de experiencia en el sector	879,94		13.199,16
Vendedor y Vendedora de 0 a 3 años de experiencia en el sector	825,09		12.376,28
Ayudante y Ayudanta sin experiencia en el sector	806,60		12.098,98
Formante de 1er año	485,91		7.288,63
Formante de 2º año	641,40		9.621,00
Personal de Limpieza	818,56		12.278,35
TABLAS SALARIALES PARA PASTELERÍAS 1/01/2011 a 31/12/2011			
Categoría	Salario Base	Plus Asist. Dia Efect. Trabajado	Salario Anual(*)
Técnicos y Técnicas Cobre Mensual.			
Jefe y Jefa de Fabricación	896,07	17,83	18.773,13
Jefe y Jefa de Taller Mecánico	896,07	16,68	18.428,63
Administrativos y Administrativas. Cobre Mensual.			
Jefe y Jefa de Oficina y Contable	896,07	17,83	18.773,13
Oficial y Oficiala Administrativo	896,07	12,13	17.069,25
Auxiliar Administrativo y Administrativa	833,70		12.505,51
Personal Obrero. Cobre Diario			
Maestro y Maestra Encargado	29,89	13,05	17.533,10
Oficial y Oficiala 1ª	29,89	13,05	17.533,10
Oficial y Oficiala 2ª	29,30	10,57	16.521,53
Oficial y Oficiala 3ª	28,84	8,84	15.793,34
Ayudante y Ayudanta	28,17	6,63	14.829,34
Peón	26,10	5,04	13.407,83
Formante de 1 er año	16,03	7,88	9.665,33
Formante de 2º año	21,38	8,15	12.185,62
Personal de Servicios Complementarios. Cobre Diario.			
Mayordomo y Mayordoma	28,84	8,84	15.793,34
Chofer Autovendedor y Autovendedora	29,89	13,05	17.533,10
Chofer	29,89	13,05	17.533,10
Oficial y Oficiala de cámara frigorífica	29,89	13,05	17.533,10
Ayudante y Ayudanta de cámara frigorífica	28,84	8,84	15.793,34
Personal de Limpieza eur/hora	4,79		8.622,89
Personal Cobre Mensual			

Vendedor y Vendedora Mayor	955,90	14.338,57
Vendedor y Vendedora de más de tres años de experiencia en el sector	879,94	13.199,16
Vendedor y Vendedora de 0 a 3 años de experiencia en el sector	825,09	12.376,28
Ayudante y Ayudanta sin experiencia en el sector	806,60	12.098,98
Formante de 1er año	485,91	7.288,63
Formante de 2º año	641,40	9.621,00
Personal de Limpieza	818,56	12.278,35

(*) Este Salario se corresponde con las 15 mensualidades de salario base más los 299 días de plus de asistencia.

La presente Tabla de Salarios en cómputo anual se corresponde con la Jornada ordinaria de trabajo establecida en el Art. 7º del Convenio, la cual supone un cómputo anual de 1778 h. de trabajo efectivo generalmente.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES PARA ESTABLECIMIENTOS EXPENDEDOR- RES DE PRODUCTOS DE PANADERÍA, BOLLERÍA Y PASTELERÍA, ELABORADOS POR AJENOS A LA TITULARIDAD DEL MISMO, EN LA MODALIDAD DE PRODUCTOS ACABADOSO BIEN PRODUC- TOS INTERMEDIOS. (01.01.2011 A 31.12.2011)

Categorías	Salario Base	Salario Anual (1)
Personal Cobro Mensual.		
Vendedor y Vendedora Mayor	1.002,33	15.035,01
Vendedor y Vendedora de más de 3 años de experiencia en el sector	922,72	13.840,80
Vendedor y Vendedora de 0 a 3 años de experiencia en el sector	865,15	12.977,28
Ayudante y Ayudanta sin experiencia en el sector	845,80	12.687,06
Formante de 1 er año	509,51	7.642,69
Formante de 2º año	664,38	9.965,73
Personal de Limpieza (2)	858,33	12.874,99

(1) Este Salario se corresponde con las 15 mensualidades de Salario Base.

(2) El Salario mensual del Personal de Limpieza se entiende por la Jornada de 40 h. Semanales.

— O —