



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

1731

Resolució del conseller Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Contractació Integral de Serveis de Neteja, SA (CISNSA) (exp.: CC_TA_01/116, codi de conveni 07100372012016)

Antecedents

1. El dia 11 de juny de 2015, la representació de l'empresa Contractació Integral de Serveis de Neteja, SA i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 28 de juliol, el senyor Jaime Salvador Sitjar Ramis, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Contractació Integral de Serveis de Neteja, SA en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 12 de febrer de 2016

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

INTRODUCCIÓ

L'Empresa CONTRATACIÓ INTEGRAL DE SERVEIS DE NETEJA, S.A. (CISNSA) va proposar a la representació legal dels treballadors, en ús de la seva llibertat negociadora i de l'autonomia de la voluntat de les parts, la negociació d'un Conveni Col·lectiu d'àmbit empresarial que sigui aplicable a les relacions laborals entre l'empresa i tots els seus treballadors, a l'efecte de poder adequar l'actual estructura de recursos humans a la difícil situació de crisi econòmica en general i a la competència del sector de neteja d'edificis i locals en particular, així com serveis auxiliars, la qual cosa exigeix una major productivitat i ser més competitiu.

La base legal del conveni col·lectiu és l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors, en la seva redacció donada per la Llei 3/2012 i d'altres



normes concordants, havent de ser d'aplicació prioritària aquest Conveni Col·lectiu empresarial sobre uns altres d'àmbits superiors en les matèries objecte de pacte, com són salaris i complements, treball en festius, hores extres, entre uns altres, recollits detalladament en el text articulat que segueix a continuació.

Després del procés de negociació, realitzada per ambdues parts sota el principi de llibertat, autonomia de la voluntat de les parts i de la bona fe, s'ha aconseguit el present acord pel qual s'estableix el conveni col·lectiu de l'Empresa CONTRATACIÓ INTEGRAL DE SERVEIS DE NETEJA, S.A. (CISNSA) sobre la base dels següents articles:

CAPÍTOL I.- PARTS NEGOCIADORES.

Article 1º.- Identificació de les parts contractants:

Són parts negociadores del present Conveni Col·lectiu l'Empresa CONTRATACIÓ INTEGRAL DE SERVEIS DE NETEJA, S.A. (CISNSA), amb domicili a l'efecte del present conveni en C/ Picapedrers, 16 - 07009 – Palma de Mallorca, sent el seu CIF A07980352 i d'altra banda el Comitè d'empresa, que ha designat a dos representants per a la comissió negociadora.

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

CAPÍTOL II.- DISPOSICIONS GENERALS.

Article 2º.- ÀMBIT FUNCIONAL I PERSONAL:

El present Conveni Col·lectiu afectarà a les relacions laborals de tot el personal de l'Empresa CISNSA, dedicada a l'activitat econòmica de neteja d'edificis i locals (CNAE 8121), així com hospitals, geriàtrics, centres oficials, aeroports, ports, avions, vaixells, trens, neteja viària, de platges, retirada de residus, jardineria, manteniment i reformes, importació, distribució, venda i arrendament de productes, equips, contenidors de d'un sol ús íntims femenins i elements d'higiene, neteja i desinfecció; importació, distribució, venda i arrendament de màquines expenedores automàtiques (vending) i productes per expendre en aquestes màquines i en general qualssevol productes i equips, elements d'higiene i accessoris susceptibles d'instal·lació, venda i arrendament, per a la seva utilització en la prestació a tercers de serveis higiènics i de manteniment; serveis auxiliars com a recepcionistes, botons, hostesses, peons, etc., distribució i venda de maquinària i eines, arrendament, muntatge i manteniment dels equips higiènics i de catifes, control de plagues, desratització, desinsectació i desinfecció, retirada de paper confidencial, destrucció i reciclatge.

Article 3º.- ÀMBIT TERRITORIAL. Afectarà a tots els centres de treball de l'Empresa.

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

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

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

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

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

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





quan les superin en còmput anual.

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

CAPÍTOL III

CLÀUSULES D'OCUPACIÓ

Article 8º.- ADAPTACIÓ DELS ASPECTES DE LES MODALITATS DE CONTRACTACIÓ.

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

- a) Contracte per a treballs fixos discontinus: es convé que aquesta modalitat contractual, caracteritzada per treballs a desenvolupar en dates incertes dins del volum normal de l'empresa, podrà tenir fins a dues interrupcions d'un màxim de 15 dies cadascuna d'elles, que seran preavisades amb una setmana d'antelació, a fi d'adaptar els serveis prestats a les peculiaritats de la demanda.
- b) Interinitat: per cobrir absències temporals per permisos, excedències, baixes per malaltia o accident i vacances.
- c) Per obra o servei determinat: Es determinen expressament obres o serveis determinats en el si de l'activitat de l'empresa, la Campanya de Nadal, de Reyes i la Setmana Santa. Igualment les contractacions que empreses, particulars o centres oficials realitzin per efectuar labors o serveis propis de l'objecte social i activitat econòmica de l'empresa CISNSA.

Aquest tipus de contracte quedarà resolt per les següents causes:

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

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

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

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

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

CAPÍTOL IV

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ DEL TREBALL.

Article 9º.- SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

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





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

Grup II : Personal Administratiu.

Grup III : Comandaments Intermedis.

Grup IV : Personal Operari.

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

CAPÍTOL V RETRIBUCIONS

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

Salari base
Gratificacions extraordinàries
Complements personals
Plus de transport
Dietes
Uniformitat
Complemento en cas d'I.T.

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

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

Grup professional Salari base mensual (euros)

I) Directius 1.050

I.1. Tècnics grau *sup. 975

II) Administratius 875

III) Comandaments intermedis

III.1. Supervisor/a: 750

III.2. Encarregat de zona 725

IV) Operaris

IV.1. Especialista conductor, especialista instal·lador i reposador, comercial, aplicador de tractaments, jardiner/a: 705

IV.2. Netejador/a, vidrier/a, auxiliar de serveis, conductor/a,

aparcacotxes, peó: 670

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

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

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

Article 12.- Complementos salarials.



Es pacten els següents imports:

Per combatre l'absentisme laboral:

- a) Plus d'assistència: 60 euros/mes, que s'abonarà únicament per dia efectivament treballat.

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

- b) Plus de transport: 60 euros/mes, que s'abonarà únicament per dia efectivament treballat

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

- c) Plus d'Uniformitat: 6 euros/mes, que s'abonarà únicament per dia efectivament treballat

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

Es reportaran durant 11 mesos a l'any.

Article 13.- GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES.

Es convé l'abonament de dues gratificacions extraordinàries a l'any, de juliol o estiu i de desembre o Nadal, amb meritació semestral de 30 dies del salari base de cada treballador. La primera, de juliol o estiu es reporta de l'1 de gener al 30 de juny i s'abonarà abans del 31 de juliol, mentre que la segona de desembre o Nadal es reporta de l'1 de juliol fins al 31 de desembre i s'abona abans del dia 21 de desembre.

No obstant l'anterior l'empresa podrà prorratejar el pagament d'aquestes gratificacions extraordinàries juntament amb el salari mensual.

Article 14.- Revisió salarial per als anys 2016 i següents.

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

Article 15.- Liquidació de salaris i pagament.

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

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

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

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

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

Grup professional Valor hora extra

I) Directius 9,26

I.1. Tècnics grau sup. 8,60

II) Administratius 7,71

III) Comandaments intermedis



III.1. Supervisor/a: 6,61

III.2. Encarregat de zona 6,39

IV) Operaris

IV.1. Especialista conductor, especialista instal·lador i reponedor, comercial, aplicador de tractaments, jardiner/a: 6,22

IV.2. Netejador/a, vidrier/a, auxiliar de serveis, conductor/a, aparcacotxes, peó: 5,91

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

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

Grup professional Valor complemento per hora en festiu

I) Directius 8,05

I.1. Tècnics grau sup. 7,48

II) Administratius 6,71

III) Comandaments intermedis

III.1. Supervisor/a: 5,75

III.2. Encarregat de zona 5,56

IV) Operaris

IV.1. Especialista conductor, especialista instal·lador i reposador, comercial, aplicador de tractaments, jardiner/a: 5,41

IV.2. Netejador/a, vidrier/a, auxiliar de serveis, conductor/a, aparcacotxes, peó: 5,14

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

Els treballadors contractats exclusivament per treballar en festius i diumenges no reportaran el dret a aquest plus.

Article 18.- Treball nocturn: En els casos que no s'hagi contractat al treballador per treballar específicament en horari nocturn, total o parcialment, les hores prestades en aquest horari nocturn, compreses entre les 22 hores i les 6 hores, s'abonaran segons els següents valors, en lloc del valor ordinari, la qual cosa suposa un increment del 10 %:

Grup professional Valor hora nocturna

I) Directius 8,86

I.1. Tècnics grau sup. 8,22

II) Administratius 7,38

III) Comandaments intermedis

III.1. Supervisor/a: 6,33

III.2. Encarregat de zona 6,11

IV) Operaris

IV.1. Especialista conductor, especialista instal·lador i reposador, comercial, aplicador de tractaments, jardiner/a: 5,95

IV.2. Netejador/a, vidrier/a, auxiliar de serveis, conductor/a, aparcacotxes, peó: 5,65

Article 19.- Complement salarial en cas de baixa mèdica: Com a mesura de lluita contra l'absentisme laboral, l'empresa CISNSA no abonarà al treballador que pateixi una baixa per malaltia comuna, o accident no laboral, cap tipus de complement salarial o millora voluntària, limitant-se únicament a abonar la prestació de la seguretat social que tingui reconeguda el treballador, segons la seva base de cotització



corresponent i pel temps que duri oficialment la baixa mèdica, amb els límits legalment establerts.

CAPÍTOL VI

TEMPS DE TREBALL

Article 20.- JORNADA DE TREBALL. La jornada de treball ordinària es prestarà de dilluns a diumenge, segons les necessitats de cada client. Es convé que l'empresa CISNSA podrà realitzar una distribució irregular de la jornada del 30 % de la jornada anual, compensant-se els possibles excessos en els 12 mesos següents a la seva realització. El preavís en el cas d'utilitzar aquesta possibilitat serà de 7 dies naturals, podent en aquest cas ampliar-se la jornada diària fins a les 10 hores diàries o 60 setmanals.

Article 21.- Descans setmanal. El descans setmanal en l'empresa CISNSA és fonamentalment d'un dia i mitjà al llarg de la setmana, podent efectuar-se ordinàriament un còmput d'aquest descans en períodes de fins a dues setmanes, i excepcionalment de fins a quatre setmanes el cas que es realitzin treballs a torns, i quan així ho requereixi l'organització del treball.

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

L'empresa podrà excloure de les dates de gaudi determinades èpoques de l'any en determinats centres de treball o distribuir-les al llarg de tot l'any a l'efecte de no perjudicar el servei contractat. Igualment si un centre de treball tanca determinades dates, es consideraran de gaudi obligatori de vacances per al personal adscrit a aquest centre.

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

CAPÍTOL VII

DRETS FONAMENTALS DELS TREBALLADORS.

Article 23.- PRINCIPI DE NO DISCRIMINACIÓ.

Declaració general sobre igualtat i no discriminació.

Les parts afectades per aquest conveni col·lectiu, i en aplicació del mateix, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat. Tampoc podran ser discriminats els empleats per raons de disminucions psíquiques o sensorials, sempre que es trobessin en condicions d'aptitud per exercir el treball o ocupació que es tracti.

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

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

CAPÍTOL VIII

MODIFICACIÓ I SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Article 24.- MOBILITAT GEOGRÀFICA. A causa de les possibles contractacions en diversos centres de treball es pacta que un treballador podrà ser objecte de trasllat o desplaçament a qualsevol lloc de treball o de prestació de serveis de l'empresa.

Igualment es pacta la possibilitat de prestar servei, en la mateixa jornada laboral, a diversos centres de treball en funció de l'organització empresarial dels serveis contractats a prestar als seus clients.

Article 25.- MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL. Es convé que la prestació del contracte de treball





podrà ser objecte de modificacions substancials si les exigències organitzatives, tècniques, productives o econòmiques de l'empresa així ho requereixen, especialment per exigències del client destinatari del servei quant a horari, torns, durada de la jornada i lloc de la prestació del servei.

Article 26.- SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL. El contracte de treball podrà ser suspès, a part de per força major, per raons meteorològiques, de seguretat o per tancament d'instal·lacions o centres de treball ordenades per l'Autoritat competent, tramitant-se en cada cas l'oportú expedient previst legal i reglamentàriament.

CAPÍTOL IX

CODI DE CONDUCTA LABORAL

Article 27.- Codi de conducta laboral. Principis generals.

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

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

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

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

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

Normes específiques de conducta a l'empresa.

- a) El treballador haurà de cuidar adequadament el seu aspecte físic (roba, presència i condició personal).
- b) No es permet el consum de begudes alcohòliques durant el treball i en les dues hores prèvies al seu inici, a l'efecte de prevenir queixes dels clients i usuaris i com a mesura de prevenció d'accidents de treball.
- c) Confidencialitat i reserva: El treballador es compromet a no divulgar ni usar en benefici propi o de tercers, dades de l'empresa referits a personal, accionistes, socis, familiars, comptabilitat, facturació, clients, salaris, contractes, proveïdors, sistemes i mètodes de treball, etc. Igual tracte s'haurà de tenir amb idèntiques dades dels clients o usuaris. L'incompliment podrà ser considerat falta molt greu.
- d) Absències al treball: El treballador, en cas d'absència per malaltia o accident (per qualsevol causa) haurà de lliurar a l'Empresa el part mèdic de baixa en el termini de 24 hores, així com anticipar telefònicament la seva absència i el motiu en les 2 primeres hores de la jornada laboral, comunicant el domicili exacte on es troba, ben descansant o bé amb atenció mèdica. L'incompliment podrà ser considerat falta molt greu.
- i) Domicili, telèfon i situació familiar: El treballador queda obligat a comunicar fefaent i puntualment els seus canvis de domicili (fins i tot temporals), així com el seu telèfon i situació familiar (estat civil i fills al seu càrrec).
- f) Documentació: El treballador es compromet a mantenir en vigor i al dia tots els seus documents personals que afectin al treball: permisos de treball i/o residència, títols, carnets, especialment DNI i/o NIE, així com permís de conduir vehicles o carretons, de manipulador d'aliments, etc., que requereixi el seu treball, havent d'avisar a l'empresari amb temps suficient si li caduca algun d'aquests documents, li ha estat retirat o ha extraviat algun. La seva inobservança podrà ser falta greu o molt greu, en virtut del perjudici causat a l'empresa.



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

h) El treballador no podrà relacionar-se directament amb el client de l'Empresa per a assumptes de treball, organització de serveis horaris, permisos, llicències, etc., que haurà de realitzar sempre a través dels comandaments intermedis o de l'Adreça de l'Empresa.

Codi d'utilització de mitjans tecnològics.

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

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

b) Igualment no es podran utilitzar els mitjans tecnològics dels clients de l'Empresa (inclosos clients o usuaris), tals com a vehicles, telèfons, ordinadors, escàners, fotocopiadores, impressores, GPS i altres anàlegs o similars per a ús propi o particular situats als centres de treball dels clients.

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

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

CAPÍTOL X

SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 28.- Utilització de EPI's i uniformes. Com a mesura preventiva eficaç i de compliment legal, els treballadors es comprometen a la utilització correcta dels EPI's facilitats per l'Empresa, així com la seva deguda conservació i custòdia. Els treballadors es comprometen a no inutilitzar o manipular els EPI's o els dispositius col·lectius de prevenció de riscos laborals.

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

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

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

Article 29.- Salut laboral. Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de prevenció de riscos laborals i salut en el treball.

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

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

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



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

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

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

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

CAPÍTOL XI

COMISSIÓ PARITÀRIA DEL CONVENI

Article 30.- COMISSIÓ PARITÀRIA.- Per vigilar l'aplicació o la interpretació d'alguna part d'aquest Conveni Col·lectiu es constitueix la Comissió Paritària que estarà formada per dos representants de l'Empresa i per dos representants dels treballadors, en proporció a la representativitat en el si del Comitè d'empresa i es reunirà almenys una vegada cada semestre natural o quan una de les parts ho sol·liciti amb una setmana d'antelació i proposant els assumptes a tractar.

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

Article 31.- COMPETÈNCIES I PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA. Seran funcions i competències de la Comissió Paritària les següents:

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

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

CAPÍTOL XII

PROCEDIMENTS DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES LABORALS

Article 32.- Les parts signatàries del present Conveni Col·lectiu accepten que les divergències que se suscitin derivades de la seva interpretació o aplicació, acorden:

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

Article 33.- Procediment per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per l'inaplicació de les condicions de treball (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors).



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

DISPOSICIONS FINALS.

Primera.- Quant a les condicions laborals no contemplades en el present Conveni Col·lectiu, com poden ser permisos, excedències i especialment subrogació de treballadors, ambdues parts convenen expressament que seran aplicable les contingudes en el Conveni Col·lectiu del Sector d'àmbit Estatal o en les normes laborals vigents.

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

Tercera.- L'Empresa i la representació dels treballadors estan negociant en l'actualitat un pla d'igualtat.

Quarta.- Per a millor claredat, s'insereix a continuació la taula salarial mensual i anual amb els conceptes i imports de cada grup i categoria professional, corresponents a l'any 2015.

Igualment la taula per a abonament dels diferents tipus d'hores a retribuir específicament.

RESUM DE SALARIS I CONCEPTES						
Grup professional i categories	Salari base mensual (12)	Gratíf. Extra. (2)	Plus d'assistència (11)	Plus de Transp. (11)	Plus Uniform. (11)	TOTAL ANUAL
I) Directius	1.050	1.050	60	60	6	16.086
I.1. Tècnics grau sup.	975	975	60	60	6	15.036
II) Administratius	875	875	60	60	6	13.636
III) Comandaments Intermedis			60	60	6	1.386
III.1. Supervisor/a:	750	750	60	60	6	11.886
III.2. Encarregat de zona	725	725	60	60	6	11.536
IV) Operaris			60	60	6	1.386
IV.1. Especialista conductor, especialista instal·lador i reposador, comercial, aplicador de tractaments, jardiner/a:	705	705	60	60	6	11.256
IV.2. Netejador/a, vidrier/a auxiliar de serveis, conductor/a, aparcacotxes, peó:	670	670	60	60	6	10.766

Resum d'imports d'hores			
Grup/categoria	hora extra	hora festiu	hora nocturna
I) Directius	9,26	8,05	8,86
I.1) Tècnics G.S.	8,60	7,48	8,22
II) Administratius	7,71	6,71	7,38
III.1) Supervisor	6,61	5,75	6,33
III.2) Enc. zona	6,39	5,56	6,11
IV.1) Especialista,....	6,22	5,41	5,95
IV.2) Netejador,....	5,91	5,14	5,65

I per deixar-ne constància on convingui, se subscriu el present text articulat, per triplicat exemplar, a Palma de Mallorca a 11 de Juny de 2015.

