



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

13486

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat 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 Limpiezas Candor, SL (exp.: CC_TA_02/071, codi de conveni 07100102012013)

Antecedents

1. El dia 1 de febrer de 2013, la representació de l'empresa Limpiezas Candor, SL i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 12 de febrer, el senyor Ignacio Vidal Rosselló, 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 Limpiezas Candor, SL en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 03 de juliol de 2013

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LIMPIEZAS CANDOR, S.L.****PREÁMBULO**

La situación de crisis por la que atraviesa la economía nacional desde 2008 ha afectado gravemente al sector de limpieza de edificios y locales. Los últimos cinco años, a pesar de la reducción de márgenes comerciales y contención de precios, han supuesto un descenso continuado de las ventas y, en consecuencia, del número de trabajadores necesarios para realizar los servicios contratados.

Hemos visto como algunos clientes cerraban y otros entraban en concurso de acreedores; como se cancelaban y reducían servicios y como muchos propietarios de inmuebles pasaban a realizar ellos directamente los trabajos de limpieza.

Hemos visto también como crecía la morosidad, como crecía la competencia de la economía sumergida y como crecía el tipo de IVA aplicable a nuestros servicios.

La Reforma Laboral ha supuesto la pérdida, entre otras, de las bonificaciones en cotizaciones a la Seguridad Social que se venían aplicando por contratos indefinidos de mayores de 45 años, lo cual ha mermado de forma importante la rentabilidad de la empresa.

Por otro lado no podemos ser ajenos a nuestro entorno: durante 2012 se ha empezado a hacer uso de la nueva regulación sobre convenios colectivos prevista en la citada Reforma Laboral en cuanto a lo que se refiere a prioridad de los convenios de empresa en determinadas materias. Multinacionales, grandes, medianas y pequeñas empresas del sector están firmando convenios colectivos de empresa en los que obtienen ventajas competitivas importantes en cuanto a costes laborales, ventajas que las pequeñas empresas no podemos ignorar.

Conscientes de esta situación de emergencia, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, a fin de facilitar su supervivencia y la conservación de los puestos de trabajo, han decidido firmar el presente convenio colectivo.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa LIMPIEZAS CANDOR, SL., y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad, y cuyo ámbito territorial se circunscribe a las Illes Balears.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio será de aplicación a la empresa LIMPIEZAS CANDOR, SL. y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 01/02/2013 y tendrá vigencia hasta el 31/12/2016, con independencia de su fecha de publicación en el BOIB.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento.

Artículo 6. Comisión paritaria.

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.



3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por medio fehaciente en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la Comisión Paritaria.

Art. 7. Resolución de discrepancias.

La Comisión Paritaria actuará en primera instancia en todo conflicto que pudiera surgir entre las partes, en particular en lo previsto por el artículo 85.3, c) del Real decreto legislativo 1/1995, y en el procedimiento para solventar las discrepancias derivadas de la no aplicación de las condiciones de trabajo en relación con el artículo 82.3 y el 85.e) para atender de cuantas cuestiones sean establecidas por ley, así como el establecimiento de procedimiento y plazos de actuación.

En este último sentido, convocada la Comisión Paritaria por cualquier de las partes con una antelación mínima de 7 días, con un orden del día concreto, se reunirá en períodos definidos, levantando acta de cada una de las reuniones mantenidas, donde se especificarán los plazos de actuación, el origen de las divergencias, las diferentes posturas y el resultado final, que será de obligado cumplimiento para ambas partes.

En caso de subsistir el desacuerdo, y previa a la vía judicial, ambas partes se someterán al sistema de solución extrajudicial establecido el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB, núm. 18 de 03-02-2005, y los posteriores acuerdos que se aprueben en sustitución del mismo.

Art. 8. Cuantía del salario base y complementos Salariales

Los trabajadores de la empresa percibirán las retribuciones que se expresan a continuación cuya cuantía se indica en la tabla adjunta. Las retribuciones que se expresan por meses, en contratos a tiempo parcial se calcularán en proporción a la jornada completa.

1. Salario base: es el establecido por unidad de tiempo para la actividad pactada.
2. Pagas extraordinarias: se cobrarán dos pagas extraordinarias anuales equivalentes al salario base que se prorratearán por doceavas partes y se cobrarán mensualmente junto al salario base.
3. Plus conservación de vestuario: cobrarán este plus (12 mensualidades) todos los trabajadores que precisen uniforme para desarrollar su trabajo en atención al coste que conlleva el lavado y planchado de la uniformidad.
4. Plus festivos: cobrarán este plus todos los trabajadores que trabajen en domingos y festivos. Se cobrará en función de las horas efectivamente trabajadas en festivos.
5. Plus nocturnidad: cobran este plus los trabajadores que trabajen en horarios entre las 22:00 y las 6:00 h. Se cobrará en función de las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno.
6. Plus funcional: cobran este plus (12 mensualidades) los trabajadores que en su jornada laboral estén obligados a conducir vehículos a motor propiedad de la empresa.
7. Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria pactada con los representantes de los trabajadores. El trabajador y la empresa podrán pactar que se compensen por tiempo equivalente de descanso retribuido. En caso contrario se abonarán al precio establecido en la tabla adjunta. La realización de horas extraordinarias será siempre de aceptación voluntaria por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor previstos en el artículo 35.3 del estatuto de los trabajadores.
8. Horas complementarias: Las que excedan la jornada establecida en contratos a tiempo parcial indefinidos en los que haya pacto de horas complementarias. Se abonarán al mismo precio que las horas extraordinarias. Se pacta que el máximo de horas complementarias que podrán realizarse es el equivalente al 60 % de la jornada pactada en contrato.

Artículo 9. Complemento de antigüedad.





El concepto “antigüedad” se incrementará, en relación a las cantidades que se pagan a fecha de hoy, linealmente, de forma proporcional a la jornada de trabajo contratada, a todos los trabajadores, independientemente del contrato y antigüedad que tengan, en las cantidades siguientes (12 mensualidades):

2014: 3 € mensuales; 2015: 6 € mensuales; 2016: 9 € mensuales.

Las personas que a día de hoy no tienen antigüedad devengarán igualmente dicho incremento.

Artículo 10. Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones salariales mínimas las de este Convenio Colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, durante la vigencia de la relación laboral.

Todas las condiciones económicas implantadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio Colectivo serán respetadas. Los actuales conceptos “plus ad personam” y “antigüedad” se mantendrán en la hoja de salario de aquellos trabajadores que lo perciban en su cantidad actual.

El incremento de antigüedad pactado se especificará separadamente como “incremento antigüedad”.

La diferencia entre los nuevos salarios base y pagas extraordinarias con respecto a las anteriores, será llevada a un nuevo concepto denominado “complemento personal”. Dicho complemento podrá absorber posteriores incrementos de los conceptos salario base y pagas extraordinarias.

Art. 11. Jornada laboral

La jornada laboral será de 1826 h. anuales, prestadas de lunes a domingo, equivalentes a 40 h. semanales. En jornadas continuadas de más de 6 h. se establece un tiempo para “bocadillo” de 15 min., el cual tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Art. 12. Reducción de servicios contratados.

Por la naturaleza de los trabajos a realizar, ambas partes convienen que la cancelación o reducción de un contrato de servicio por parte del cliente, será motivo justificado de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del trabajador o trabajadora que se vea directamente afectado por dicha cancelación o reducción, con independencia del tipo de contrato laboral que le vincule a la empresa. Es decir, el criterio de elección del trabajador afectado será exclusivamente el de asignación al centro en el que se ha producido la cancelación o disminución del servicio.

Cuando debido a la cancelación del servicio, éste pase a efectuarlo otra empresa, operará lógicamente la subrogación prevista en el convenio sectorial si se dan las condiciones requeridas.

Art. 13. Revisión Salarial

Las cantidades indicadas en la tabla adjunta se revisarán para los años 2014, 2015 y 2016 en el mismo porcentaje que se incremente la tasa interanual del Producto Interior Bruto (PIB) nacional del año anterior. Si el PIB nacional se reduce no habrá incremento de dichas cantidades.





Tabla de remuneraciones.

CATEGORIA / CONCEPTO	S. BASE (14 PAGAS)	PLUS CONSERV. VESTUARIO	PLUS FESTIV.	PLUS NOCT.	PLUS FUNCIONAL	H. EXTRAS Y COMPLEMENTARIAS
LIMPIADOR/A	730,00 € / mes	6,00 € / mes	1,75 € / h.	0,80 € / h.	90,00 € / mes	5,60 € / h.
ESPECIALISTA	750,00 € / mes	6,00 € / mes	1,75 € / h.	0,80 € / h.	90,00 € / mes	6,00 € / h.
SUPERVISOR/A	850,00 € / mes	6,00 € / mes	1,75 € / h.	0,80 € / h.	90,00 € / mes	8,00 € / h.
RESP. EQUIPO	750,00 € / mes	6,00 € / mes	1,75 € / h.	0,80 € / h.	90,00 € / mes	6,00 € / h.
ADMINISTRATIVO	850,00 € / mes					8,00 € / h.
AUX. ADMTVO.	750,00 € / mes					6,00 € / h.

