



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

9640

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 Top Clean Balears, SL (exp.: CC_TA_01/086, codi de conveni 07100222012014)

Antecedents

1. El dia 24 de setembre de 2013, la representació de l'empresa Top Clean Balears, SL i la del seu personal van subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 25 de setembre, el senyor Sebastián Alejandro Lladó Vidal, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar 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 Top Clean Balears, 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. Fer constar que la versió castellana del Conveni és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 28 de maig de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)



**CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA "TOP CLEAN BALEARES, SL"****Article preliminar**

Qualsevol referència efectuada als treballadors o empresaris al llarg d'aquest text convencional, en masculí o femení, s'entén efectuada sense que suposi cap tipus de discriminació per raó de gènere.

Article 1. Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu afectarà tots els centres de treball, actuals i futurs, que es trobin a les Illes Balears, on l'empresa TOP CLEAN BALEARES, SL desenvolupi la seva activitat.

Article 2. Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu afectarà tot el personal de l'empresa TOP CLEAN BALEARES, SL enquadrat en els diferents grups professionals que es detallen en l'annex I "Taula salarial", com també en tots aquells que s'hi poguessin incorporar.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 d'octubre de 2013, sense perjudici de la data en què el registri l'autoritat laboral o es publiqui en el BOIB.

Aquest Conveni col·lectiu tindrà una durada des de l'1 d'octubre de 2013 fins al 30 de setembre de 2018.

Al terme de la seva vigència, es prorrogarà tàcitament per períodes anuals llevat de denúncia expressa i fefaent d'alguna de les parts, que s'haurà de fer amb una antelació mínima de 2 mesos a la data d'expiració d'aquest Conveni o de qualsevol de les seves prorrògues.

Article 4. Comissió Paritària

La Comissió Paritària instituïda en aquest Conveni té com a missió interpretar-ne les clàusules i el contingut.

Per això, les parts signants es comprometen que les situacions litigioses que afectin els treballadors o treballadores inclosos en el seu àmbit d'aplicació, i prèviament al plantejament, si s'escau, del conflicte col·lectiu, segons estableixen l'article 82.2 de l'Estatut dels treballadors i l'article 63 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, siguin sotmeses a la Comissió Paritària, qui, en el termini màxim de 15 dies, d'acord amb els articles 153 i següents de la Llei reguladora de la jurisdicció social, n'emetrà un dictamen.

La Comissió Paritària estarà formada per 4 membres, 2 en representació de la part social i 2 de l'empresarial. Ambdues parts es comprometen, en el termini màxim de tres mesos des de l'aprovació del text definitiu, a reunir-se per fixar la seva composició, i acordar els mecanismes de votació i d'adopció d'acords. S'estableix com a seu de les reunions el domicili social de l'empresa.

Article 5. Compensació i absorció

Les millores pactades en aquest Conveni i les millors condicions econòmiques que estiguessin gaudint els treballadors o treballadores, considerats en el seu conjunt i còmput anual, compensaran i absorbiran qualsevol augment i millora concedits per disposicions legals o reglamentàries, actualment en vigor o que, en endavant, es promulguin o acordin.

Quant a les millors condicions econòmiques salarials de què estiguessin gaudint els treballadors o treballadores anteriorment a l'aplicació d'aquest Conveni, es respectaran íntegrament, aplicant-se les diferències pel concepte de plus absorbible, per la qual cosa es podran compensar fins a la total absorció i sempre es garantirà la quantia que regia anteriorment.

Article 6. Direcció i control de l'activitat laboral

Com a principis generals, l'organització pràctica del treball, amb subjecció a aquest Conveni i a la legislació vigent, és facultat de la direcció de l'empresa. Sense minva de l'autoritat que correspon a la direcció, els representants dels treballadors i treballadores tindran funcions d'informació, orientació i proposta en allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'Estatut dels treballadors i la resta de legislació vigent.

És competència de l'empresa l'organització general de treball, dins de les disposicions legals, i li correspon planificar-lo i estructurar-lo, com també assenyalar previsions, pressupostos i objectius de tots els centres de treball, i descriure i assignar les funcions i la responsabilitat de cada secció i departament, i d'altres atribucions d'acord amb la normativa laboral.





L'organització del treball té per objecte assolir en l'empresa un nivell adequat de productivitat, basat en l'òptima utilització dels recursos humans i materials. Per tant, és potestatiu de l'empresa adoptar tots els sistemes de racionalització, variació dels llocs de treball, millora dels mètodes, etc., i, en general, de tot allò que pot conduir al progrés de l'empresa, sempre que no s'oposi al que estableixen les disposicions vigents en la matèria.

Article 7, Drets dels treballadors o treballadores

Els treballadors o treballadores tenen dret que se'ls doni una feina efectiva d'acord amb la seva categoria professional, amb les excepcions previstes en l'Estatut dels treballadors; a la formació professional en el treball; a no ser discriminats per raons de sexe, estat civil, edat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat; a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat; a la consideració deguda a la seva dignitat; a la percepció puntual de la remuneració pactada; a l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte, i a qualsevol altre dret recollit en l'Estatut dels treballadors i en la legislació específica vigent.

Article 8, Deures dels treballadors o treballadores

Els treballadors o treballadores tenen com a deures bàsics el compliment de les obligacions del seu lloc de treball, de conformitat a les regles de la bona fe i diligència i, en tot cas, de les que tenen per objecte l'estructura contractual per a la qual s'ha contractat; observar les mesures de seguretat i higiene de general compliment i les que s'adoptin per a les característiques específiques i les condicions del lloc de treball a cobrir; complir les ordres i instruccions que els comandaments de la seva empresa donin en l'exercici regular de les seves facultats directives; no concórrer amb l'activitat de l'empresa, i contribuir a la millora de la productivitat.

El treballador o treballadora s'ocuparà dels estris, les eines, l'equip, el vestuari i les màquines que se li confïïn per al desenvolupament del seu treball, els mantindrà en perfecte estat de conservació i neteja, i assabentarà l'empresa de les faltes o defectes que hi pugui haver perquè en prengui coneixement i els esmeni si és possible; amb pretensió de mantenir la qualitat del servei i no sent responsable dels desperfectes ocorreguts en els quals no tinguï participació directa o que es derivin dels possibles defectes de fabricació.

Article 9, Classificació professional

Les categories consignades a aquest Conveni són merament enunciatives i no suposen l'obligació de tenir coberts tots els càrrecs enumerats si la necessitat i el volum de l'empresa no ho requereix. Tot empleat o empleada estarà obligat a executar tots els treballs i les operacions que ordenin els seus superiors/ores, dins de les comeses generals pròpies de la seva competència professional.

L'empresa podrà concedir i revocar lliurement poders al personal que estimi oportú i sempre que no impliqui apoderament general, l'atorgament del qual només correspon al consell d'administració.

Aquella circumstància no variarà la classificació que per les seves funcions correspongui i sense perjudici de la major retribució que, per l'atorgament de poders, es pugui concedir.

Article 10, Categories professionals

Sense perjudici d'altres categories professionals que hi poguessin ser d'aplicació, se n'estableixen les següents:

1. Personal directiu i titulat:

director/a
director/a de Recursos Humans

2. Personal administratiu:

oficial/a de primera
oficial/a de segona
auxiliar
telefonista

3. Comandaments intermedis:

encarregat/ada general
encarregat/ada de grup o edificis
responsable d'equips

4. Personal operari:

especialista
netejaador/a



**Article 11, Cessament del treballador**

Els treballadors o treballadores que desitgin cessar voluntàriament ho hauran de comunicar per escrit a un/a representant de l'empresa amb una antelació mínima al cessament efectiu de 45 dies per al personal tècnic i 30 per a la resta de treballadors o treballadores. La falta de compliment del preavis comportarà la pèrdua de tants dies de salari equivalents al període de preavis incomplert, incloses les quantitats corresponents a les parts proporcionals de pagues extres del període esmentat.

Si en el moment de causar baixa el treballador o treballadora no hagués tornat a l'empresa els estris, les peces de roba de treball, els documents, les claus de centres, etc. que pugui tenir en el seu poder i siguin propietat d'aquella, es condicionarà a tal lliurament l'abonament de la liquidació.

Article 12, Jornada de treball i horari de treball

La jornada anual es calcula partint de jornades setmanals de 40 hores, equivalents a 1755 hores anuals, si bé es pot distribuir irregularment a l'empara del que estableix l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, i pot ampliar-se fins a dotze hores diàries quan circumstàncies econòmiques, productives o d'organització ho exigeixin, i en un període màxim de 4 mesos coincidents amb la temporada estacionalment alta depenent de cada sector. El dit excés de jornada es computarà en un període de quatre mesos, i es compensarà per temps lliure en el període màxim dels quatre mesos següents i sense que, en cap cas, la borsa d'hores motivada per la distribució irregular no pugui sobrepassar 200 hores en els referenciats períodes de 4 mesos. Així mateix, si un treballador o treballadora no pogués fer la seva jornada per necessitats del servei, l'haurà de compensar en els tres mesos següents. Igualment, en aquells centres on no sigui possible aquesta compensació, es podrà acordar amb els treballadors o treballadores o els seus representants altres còmputos diferents als establerts en aquest article.

S'entendrà com a treball nocturn a l'efecte retributiu el que es faci entre les 22.00 i les 06.00 hores.

Quant a les llicències, caldrà ajustar-se al que estableix en aquesta matèria l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors, i s'establirà, a més, un permís retributiu d'un dia a l'any per als treballadors amb més d'un any d'antiguitat ininterromput en l'empresa, sempre que es justifiqui una necessitat d'especial significació. Aquest permís haurà de ser sol·licitat amb una antelació mínima de deu dies i serà necessària l'autorització escrita de l'empresa, que podrà denegar la data sol·licitada si per motius organitzatius no és viable.

Article 13, Reducció i modificació dels serveis contractats pels clients

Quan el contracte d'arrendament de servei sigui resolt parcialment (reducció del servei) pel client principal, es produirà automàticament una extinció parcial equivalent (reducció de jornada) dels contractes de treball del personal adscrit al servei, sigui com vulgui la seva modalitat de contractació laboral amb aquesta empresa, i aquesta reducció serà motiu justificat per a la modificació substancial de les condicions de treball del treballador/a afectat/a o treballadors/ores afectats/ades.

A l'efecte de la determinació dels treballadors o treballadores afectats per aquesta situació, s'elegiran, primer, els de menys antiguitat i, en cas de tenir-ne la mateixa, es valoraran les càrregues familiars i, en tot cas, oïda la representació dels treballadors i treballadores.

En el cas que un centre client sol·liciti el canvi d'un treballador o treballadora adscrit al centre, el treballador o treballadora estarà obligat a acceptar el/els centres que l'empresa li assigni en substitució del centre/segon anterior/s, intentant l'empresa, sempre que això sigui possible, que els horaris i les localitzacions dels nous centres siguin tan similars als anteriors com sigui possible.

Article 14, Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada ordinària fixada en aquest Conveni. El treballador o treballadora i l'empresa podran pactar que es compensin per temps equivalent de descans retributiu.

Si bé la realització d'hores extraordinàries és de lliure acceptació pel treballador o treballadora, quan s'iniciï un servei haurà de prosseguir fins a la seva conclusió o l'arribada del relleu (màxim tres hores).

El seu import tindrà un increment d'un 10 % sobre l'hora ordinària, i per al seu abonament serà necessària l'autorització expressa i fefaent d'un/a responsable de l'empresa.

Article 15, Vacances

Les vacances anuals tindran una durada de 30 dies naturals, que es gaudiran en el/els períodes que s'acordin entre empresa i treballador o treballadora i, en cas de discrepància, es fixarà per sorteig segons el sistema que s'acordi amb la representació dels treballadors i treballadores.

**Article 16, Excedències**

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 46 de l'Estatut dels treballadors sobre les excedències, tant voluntàries com forçoses.

Article 17, Roba de treball

Les empreses facilitaran als seus treballadors o a treballadores la roba de treball adequada per a l'acompliment de la seva tasca, l'ús de la qual serà obligatori, com també mantenir-la en perfecte estat de conservació i oferir una bona imatge tant amb aquesta com amb la seva pròpia. En ingressar a l'empresa es lliurarà 1 uniforme per a l'acompliment de les funcions, que es renovarà anualment, de la cura i manteniment del qual serà responsable el treballador/a.

Article 18, Estructura salarial. Salari base

S'entendrà per salari base la retribució corresponent, en cada una de les categories professionals, a una activitat normal durant la jornada de treball fixada en aquest Conveni col·lectiu i que com a tal es detalla en l'annex I de Taula salarial.

Article 19, Complements salarials

- a) Complement personal *ad personam*. Les retribucions i compensacions de caràcter salarial que qualsevol treballador o treballadora tingui reconegudes a títol individual per damunt de les quantitats establertes en aquest Conveni, considerades globalment i en còmput anual, qualsevol sigui l'origen, individual o col·lectiu d'aquestes, quedaran reconegudes i garantides a títol individual mitjançant un complement salarial anomenat complement *ad personam*.
- b) Complement *gratificació absorbible*. Quantia lliurement determinada que es podrà compensar fins a la seva total absorció pels increments que experimenti aquest Conveni col·lectiu o qualsevol altra millora.
- c) Complement de nocturnitat. El plus de nocturnitat queda establert en un increment del 10 % sobre l'hora ordinària, l'han de percebre-ho tots els treballadors o treballadores que deixin els seus serveis entre les 22.00 i les 6.00 hores, i l'abonament és proporcional a les hores treballades en l'horari nocturn.
- d) Complement de dies festius. El plus de dies festius queda establert en un increment del 10 % sobre l'hora ordinària, l'han de percebre-ho tots els treballadors o treballadores que deixin els seus serveis els diumenges o dies festius, i l'abonament és proporcional a les hores treballades en diumenge o festiu.
- e) No es meritara cap quantia en concepte d'antiguitat.
- f) En cas de baixa mèdica per malaltia comuna, accident no laboral o malaltia professional, es pacta expressament que no s'abonarà cap tipus de complement salarial o millora, i s'abonarà únicament la prestació de seguretat social que tingui reconeguda el treballador/a en funció de la seva base de cotització.

Article 20, De venciment superior al mes

Es fixen dues pagues extraordinàries a l'any, corresponents a la d'estiu i Nadal que, atesa la naturalesa de l'activitat, s'abonaran prorratejades en les 12 mensualitats. La seva quantia està establerta en l'annex I "Taula salarial" i se n'estableix la meritació prorratejada en la nòmina mensualment.

Article 21, Avançaments

El treballador/a podrà sol·licitar a l'empresa bestretes a compte del salari del mes en què se sol·licita. Les bestretes es faran per transferència bancària l'últim dia del mes, amb prèvia sol·licitud a l'empresa amb 24 hores d'antelació. En cas que últim dia del mes sigui no laborable, la transferència es farà el primer dia hàbil següent. Es podrà sol·licitar fins a un 50% del salari meritat.

Article 22, Clàusula de revisió salarial

A partir de l'1 d'octubre de cada any de vigència d'aquest Conveni, i exclusivament en el cas que l'empresa hagi obtingut beneficis en l'exercici anterior, la taula salarial inclosa en l'annex d'aquest Conveni es revisarà en el mateix percentatge que s'incrementi la taxa del PIB (producte interior brut nacional de l'any anterior), sense perjudici de l'aplicació del salari mínim interprofessional corresponent a cada any. La primera revisió s'efectuarà l'1 d'octubre de 2014.

Article 23, Prevenció de l'assetjament sexual i de la persecució per raó de sexe

L'empresa haurà de promoure condicions de treball adequades i un clima laboral saludable que eviti l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe. Per a això, amb la participació de la representació legal dels treballadors i treballadores, l'empresa establirà un protocol que inclourà:

1. El compromís de l'empresa de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe.



2. La instrucció a tot el personal de seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, com també de tracte entre dones i homes.
3. El tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o de persecució per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa del règim disciplinari.
4. El procediment intern d'actuació, que haurà de ser àgil i garantir la confidencialitat.

Article 24, Resolució de discrepàncies

La Comissió Paritària actuarà en primera instància en tot conflicte que pogués sorgir entre les parts, en particular en allò que preveu l'article 85.3.c) del Reial decret legislatiu 1/1995, i en el procediment per resoldre les discrepàncies derivades de la no-aplicació de les condicions de treball en relació amb l'article 82.3 i el 85.e) per atendre totes les qüestions que siguin establertes per llei, així com l'establiment del procediment i els terminis d'actuació.

En aquest darrer sentit, un cop convocada la Comissió Paritària per qualsevol de les parts amb una antelació mínima de set dies, amb un ordre del dia concret, es reunirà en períodes definits i estendrà acta de cada una de les reunions mantingudes, en la qual s'especificaran els terminis d'actuació, l'origen de les divergències, les diferents actituds i el resultat final, que serà d'obligat compliment per a ambdues parts.

En cas de subsistir el desacord, i prèvia a la via judicial, ambdues parts se sotmetran al sistema de solució extrajudicial establert en el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005, i en els posteriors acords que s'aprovin per substituir-lo.

Palma de Mallorca, 24 de setembre de 2013

TOP CLEAN BALEARS, SL

ANNEX I TAULA SALARIAL 2013

	Salari base (€/mes)
Personal directiu i titulat:	
Director/a	1.300.00
Director/a de Recursos Humans	1.100,00
Personal administratiu:	
Oficial/a de primera administratiu/iva	950.00
Oficial/a de segona administratiu/iva	840.00
Auxiliar administratiu/iva	840.00
Telefonista	840.00
Comandaments intermedis:	
Encarregat/ada general	850.00
Encarregat/ada de grup o edificis	830.00
Responsable d'equip	725.00
Personal operari:	
Especialista	667.00
Netejador/a	667.00

