

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

5348

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Brillosa, SL i la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears (exp.: CC_TA_03/095, codi de conveni 07100462012017)

Antecedents

1. El dia 1 de juny de 2016, la representació de l'empresa Brillosa, SL i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 14 de juny, 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 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 2/2015, de 23 d'octubre.
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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Brillosa, SL en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 11 de maig de 2017

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)

ARTICLE PRELIMINAR

L'empresa BRILLOSA, S.L. va proposar a la nova representació legal dels treballadors/as, 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 la totalitat de la seva plantilla, 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. Des de fa quatre anys s'ha començat a fer ús de la nova regulació legal sobre convenis col·lectius prevista en la darrera reforma laboral quant al que es refereix a prioritat dels convenis d'empresa en determinades matèries.



Multinacionals, grans, mitjanes i petites empreses del sector estan signant convenis col·lectius d'empresa en els quals obtenen avantatges competitiu importants quant a costos laborals, avantatges que en la nostra empresa no podem ignorar. Conscients d'aquesta situació d'emergència i competència, la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors/es, a fi de facilitar la seva supervivència i la conservació dels llocs de treball, han decidit signar el present conveni col·lectiu.

És important destacar que algunes mesures detallades en el present conveni col·lectiu estan enfocades a la millora i productivitat de l'empresa, i encara que puguin semblar en una primera lectura contundents, amb els diferents plusos es milloren en el seu conjunt les condicions econòmiques dels treballadors/as, els qui poden arribar a aconseguir o superar els salaris establerts en el Conveni autonòmic, fins i tot majors als de la competència del sector. A més, l'empresa s'ha compromès davant els representants dels treballadors/as a anar desenvolupant i flexibilitzant alguns punts que puguin ocasionar inconvenients puntuals, donant idees i solucions alternatives per a la millora de condicions dels problemes que puguin sorgir als treballadors/as. L'objectiu d'aquest conveni col·lectiu a mitjà i curt termini, és aconseguir aquest equilibri entre la conservació de llocs de treball i la satisfacció salarial i laboral dels treballadors/as, que redundi en una sostenibilitat de l'empresa i en la satisfacció dels seus clients.

La base legal de 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 contractual, s'ha aconseguit el present acord pel qual s'estableix el conveni col·lectiu de l'Empresa BRILLOSA, S.L. 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 BRILLOSA, S.L., amb domicili a l'efecte del present conveni en C/Gremi de Cirugians i Barbers, 22, local 16 - 07009 – Palma, amb CIF B07208176 i CCC: 07121352303, i d'altra banda el comitè d'empresa.

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 contractual.

CAPÍTOL II.- DISPOSICIONS GENERALS.

Article 2º.- Àmbit funcional, territorial i personal: El present Conveni Col·lectiu afectarà a les relacions laborals del personal en Illes Balears de l'Empresa BRILLOSA, S.L., dedicada a l'activitat econòmica de neteja d'edificis i locals (CNAE 8121), prestada en tot tipus d'instal·lacions, immobles i mitjans de transport terrestre, aeri i/o marítim, neteja viària, de platges i qualsevol altra activitat relacionada directa o indirectament amb els serveis auxiliars prestats per a empreses, particulars o institucions.

Article 3º.- Àmbit temporal. La vigència del conveni col·lectiu serà des de l'1 de juliol de 2016 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 ultra activitat del Conveni que acabi durant un termini màxim de dos anys. No obstant això, les parts negociadores podran pactar una pròrroga temporal del present conveni col·lectiu.

Article 4º.- 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 siguin superades en còmput anual.

Article 5º.- 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 6º.- Adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació. En el si de l'empresa BRILLOSA, S.L. 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 de durada incerta, podrà tenir dues interrupcions d'un màxim de 15 dies cadascuna d'elles a fi d'adaptar els serveis prestats a les peculiaritats de la demanda.
- b) Interinitat: per cobrir absències temporals per baixes per malaltia o accident, situacions de maternitat, paternitat, lactància, baixa per risc durant l'embaràs, vacances, permís i excedències.
- c) Per obra o servei determinat: Es determinen expressament obres o serveis determinats en el si de l'activitat de l'empresa com són obertura i tancament d'hotels, apartaments turístics i cases vacacionals, períodes no lectius de centres educatius. 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 BRILLOSA, S.L.

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 del treballador/a és/as afectats per aquesta situació, es triaran, primer, els 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/as.

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 igual o 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 empresarial de 24 hores en la seva realització obligatòria. Aquest pacte es farà per escrit en cada cas segons disposa l'article 12.5.a) de l'E.T., que se oferirà a cada treballador per la seva firma de forma voluntària.

Respecte dels contractes de treball a temps parcial indefinits amb jornada igual o superior a 10 hores setmanals, o equivalents en còmput anual, les hores complementàries de caràcter voluntari que l'empresa pugui oferir, el límit s'estableix en un percentatge addicional del 30 % de la jornada contractada, intervenint també un preavís empresarial de 24 hores en la seva realització. La realització d'aquestes hores tindrà caràcter voluntari per al treballador/a.

Les hores complementàries es retribuïran com una hora ordinària.

f) Pràctiques: El període de prova en els contractes de treball de pràctiques podrà ser de 3 mesos com a mínim 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 7º.- SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

S'adapten i estableixen en l'empresa BRILLOSA, S.L. els següents grups professionals:

- Grup I : Personal Directiu i Tècnics Titulats universitaris.
- Grup II : Personal Administratiu.
- Grup III : Comandaments Intermedis.
- Grup IV : Personal Operari.

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



CAPÍTOL V.- RETRIBUCIONS.

Article 8º.- Estructura salarial. Els salaris en l'empresa BRILLOSA, S.L. podran estar conformats pels següents conceptes:

- Salari basi
- Gratificacions extraordinàries
- Complements personals
- Plus de transport
- Dietes
- Uniformitat

Article 9.- Salari basi per a l'any 2016.

Els imports del salari basi mensual dels treballadors/as de l'empresa BRILLOSA, S.L., per a cada grup professional i categoria seran per a any 2016 els indicats en l'annex I.

A més del salari basi, l'empresa podrà acordar de manera individual amb cada treballador/a l'establiment de complements, plusos o incentius per objectius, productivitat, qualitat, responsabilitat o especialitat, disponibilitat, plena dedicació, pacte de no competència, 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 tindran la consideració de no consolidables i seran compensables i absorbibles, excepte pacte de forma expressa individual en contrari que haurà de constar sempre per escrit.

Com a conseqüència de l'eficàcia política de prevenció de riscos laborals existent en l'empresa BRILLOSA, S.L., amb un baix índex de sinistralitat, es considera un contrasentit l'abonament dels denominats plusos de penosidad, toxicitat i perillositat, per la qual cosa ambdues parts els declaren 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 en l'empresa, respectant-se no obstant les situacions plenament consolidades amb anterioritat que no obstant això no donaran lloc a increment algun en la seva quantia ni percentatge.

Article 10.- Complements salarials.

L'empresa podrà acordar lliurement de manera individual amb cada treballador/a l'establiment dels següents conceptes i imports:

- a. Per combatre l'absentisme laboral, Plus d'assistència: 30 euros/mes, que s'abonarà únicament per dia efectivament treballat al mes (2€/dia)
- b. Per compensar el manteniment de la roba i uniformes de treball en bones condicions, Plus d'Uniformitat: 6 euros/mes, que s'abonarà únicament per dia efectivament treballat.
- c. Per augmentar la qualitat de la prestació del servei i la imatge de l'empresa, Plus de puntualitat: 30 euros/mes, que s'abonarà únicament si es compleix mensualment el deure diari de puntualitat. Es considerarà puntualitat un retard total menor de 5 minuts a l'hora d'entrada assignada i/o a l'hora de sortida de cada centre assignat de forma diària. Els horaris es verificaran inicialment amb el programa "EMF-PEGASUS" o similar, si ben també es podran verificar mitjançant altres sistemes de fitxatge o control d'entrades i sortides que estableixi l'empresa.
- d. Per compensar els costos de possibles desplaçaments des del domicili del treballador/a al centre o centres de treball, Plus de transport: 30 euros/mes, que s'abonarà únicament per dia efectivament treballat. Es meritara únicament durant 11 mesos a l'any, és a dir, no durant les vacances anuals.
- e. En compensació per la conducció dels vehicles propietat de l'empresa, de forma habitual, Plus conductor/a: 40 euros/mes, que s'abonarà únicament per dia efectivament treballat (2 euros/dia).
- f) En relació directa amb la satisfacció del client, si bé l'empresa valorarà l'esforç dels operaris en cas de treballs amb rendiments alts, Plus de qualitat: 40 euros/mes, que s'abonarà únicament per dia efectivament treballat, si durant el mes no es rep ni una queixa o no conformitat per part dels clients on presti servei.
- g) En compensació pel major coneixement i prestació del servei en els quals el personal operatiu en domicilis o en altres centres on es requereixi planxar i/o fer llits, sempre que es faci de forma habitual i majoritària dins de la seva jornada laboral, Plus de Planxa i llits: 40 euros/mes.

Tots els imports anteriors estan fixats per als/as treballadors/as amb jornada completa, per la qual cosa els que estiguin contractats a temps parcial els percebran en proporció a la seva jornada contractada i no se meritaren durant els períodes vacacionals.

Article 11.- 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 basi de cada treballador/a. La primera, de juliol o Estiu, es meritara 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 meritara de l'1 de juliol fins al 31 de desembre i s'abonarà abans del dia 21 de desembre.

No obstant això, l'anterior l'empresa podrà prorratejar el pagament prorratejat d'aquestes gratificacions extraordinàries juntament amb el salari mensual, de comú acord amb el/la treballador/a, que haurà de constar sempre per escrit.

Article 11 bis.- Paga de beneficis. A partir de l'exercici fiscal de 2018, l'empresa abonarà en el mes d'octubre de l'any següent, una paga de beneficis. A aquest efecte es prendrà com a base de càlcul el benefici anual, després d'impostos i una vegada tancat l'exercici fiscal en el mes de juliol.

La Comissió Paritària del Conveni col·lectiu d'empresa es reunirà entre la data de tancament de l'exercici fiscal i el 30 de setembre per pactar el percentatge de repartiment i la distribució entre tots els treballadors en funció de la seva jornada de treball i dies efectivament treballats l'any anterior. El percentatge de beneficis a repartir no serà en cap cas superior al 30 %.

Article 12.- Revisió salarial per als anys 2018 i següents.

Els imports del salari basi establerts en l'article 9 i annex I per a l'any 2017, podran ser revisats a partir de l'1 de gener de 2018, i posteriorment amb caràcter anual, en funció de criteris globals de productivitat, rendibilitat empresarial, competitivitat, millora del PIB nacional, inflació, etc., tot això mitjançant la corresponent negociació anual entre l'empresa BRILLOSA, S.L. i la representació dels treballadors/es en el si de la Comissió Paritària.

Article 13.- Liquidació de salaris i pagament.

La data del pagament de salaris mensuals serà entre el dia 5 i el 10 del mes següent a la seva meritació, mitjançant transferència bancària ordenada, en qualsevol cas, abans del dia 10 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/as podran sol·licitar bestretes salarials, una vegada al mes a sol·licitar entre els dies 20 i 25 de cada mes, amb un import màxim del 50 % del salari meritat.

Article 14.- 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 la conveniència de la realització d'hores extraordinàries i per tant la seva obligatorietat per als treballadors/res de BRILLOSA, S.L., 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/a i segons les necessitats del servei.

Solament en cas de desacord o impossibilitat d'aquesta compensació s'abonaran en metàl·lic segons els valors indicats en l'annex I.

Article 15.- Treball en dia festiu en qualsevol de les 14 festes laborals anuals: Si un treballador/a de l'Empresa BRILLOSA, S.L. hagués de treballar –total o parcialment– en alguna de les 14 festivitats laborals anuals, bé 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/a i segons les necessitats i possibilitats del servei. Per a la realització d'aquests serveis en festiu es preavisarà amb set dies naturals d'antelació, tret que de forma permanent estiguin assignats.

Solament en cas d'impossibilitat de compensació, s'abonaran les hores treballades en aquests casos amb el complement sobre el valor de l'hora ordinària indicat en l'annex I.

Si no es treballés el dia festiu complet solament es compensarà o abonarà el complement de les hores efectivament treballades.

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

Article 16.- Treball nocturn: En els casos que no s'hagi contractat al treballador/a per treballar específicament en horari nocturn, bé sigui total o parcialment, les hores prestades en aquest horari nocturn, compreses entre les 22 hores i les 6 hores, s'abonaran segons els valors indicats en l'annex I, en lloc del preu normal.

Article 17.- Complement salarial en cas de baixa mèdica: Com a mesura de lluita contra l'absentisme laboral, les parts negociadores acorden que l'empresa BRILLOSA, S.L. no abonarà al treballador/a que pateixi una baixa per qualsevol causa, cap tipus de complement salarial o millora voluntària, limitant-se únicament a abonar la prestació de la seguretat social que tingui reconeguda el treballador/a, segons la seva base de cotització corresponent i pel temps que duri oficialment la baixa mèdica, amb els límits legalment establerts.

L'Empresa abonarà als treballadors/as que hagin sofert un accident de treball la diferència entre la prestació de la S. S. i la base de cotització per A.T. a partir dels 30 dies de baixa i durant 180 dies. Per al pagament d'aquesta millora es requerirà que la investigació de l'accident



efectuada pel Servei de Prevenció de l'Empresa acreditat que el treballador utilitzava correctament els EPI's posats a la seva disposició i que l'accident no va ser per negligència del treballador o per ommissió d'altres mesures de seguretat. Igualment requerirà cada cas informe favorable del Comitè de Seguretat i Salut i es donarà informació mensual al Comitè d'empresa de cada cas.

Aquesta millora entrarà en vigor des de l'1 de març de 2017.

Al moment del pagament de les gratificacions extraordinàries es deduiran del seu càlcul els dies abonats en aquestes situacions, ja que s'entendran percebudes.

CAPÍTOL VI.- TEMPS DE TREBALL.

Article 18.- Jornada de treball. La jornada anual de treball ordinària serà la legal o convencionalment establerta, prestada de dilluns a diumenge, segons les necessitats del client. La durada màxima de la jornada podrà ser de fins a deu hores per a treballadors/as majors de 18 anys, respectant el descans entre jornades de 12 hores. Es convé que es podrà realitzar una distribució irregular de la jornada del 30 % de la jornada anual, compensant-se els possibles excessos o defectes en els 12 mesos següents a la seva realització. El preavis en el cas d'utilitzar aquesta possibilitat serà de 7 dies naturals, podent en aquest cas ampliar-se la jornada diària fins a les deu hores diàries o 60 setmanals.

L'empresa establirà, quan sigui exigible legalment, un sistema de control d'horari per comprovar la puntualitat i assistència, sent d'ús obligatori. Mensualment es comprovarà el seu compliment i concordança amb la jornada pactada, i es descomptarà el temps no treballat sense perjudici de mesures disciplinàries. Els excessos de jornada seran abonats únicament en cas d'hores extraordinàries degudament autoritzades per l'empresa, excepte la seva compensació mitjançant descans, d'acord al previst en l'article 14 del Conveni. La pausa per entrepà no es considerarà, en cap cas, temps efectiu de treball.

Article 19.- Descans setmanal. El descans setmanal en l'empresa BRILLOSA, S.L. és d'un dia i mig al llarg de la setmana, podent efectuar-se un còmput d'aquest descans en períodes de fins a catorze dies.

Article 20.- Vacances. Els 30 dies naturals de vacances anuals, o la seva proporció, seran gaudits per els/les treballadors/res de BRILLOSA, S.L. d'acord amb la planificació que s'elaborarà en el mes d'octubre de cada any, prèvia sol·licitud efectuada abans del 30 de setembre 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/la treballador/a sense que hagi pogut gaudir les vacances, aquestes seran compensades en metàl·lic amb la liquidació salarial en raó del seu salari basi corresponent.

Article 21.- Vacances addicionals: Els treballadors que portin almenys quinze anys de treball ininterromput i causin baixa de forma voluntària gaudiran d'un període de vacances addicionals retribuïdes en funció de la seva jornada laboral, dels següents dies i segons la seva edat:

- Als 60 anys: 45 dies
- Als 61 anys: 40 dies
- Als 62 anys: 35 dies
- Als 63 anys: 30 dies

El gaudi d'aquest període addicional de vacances retribuïdes haurà de sol·licitar-se amb un mes d'antelació al cessament voluntari.

Article 22: Llicència per assumptes propis. Durant l'any 2017 els treballadors podran sol·licitar i gaudir d'un dia de llicència per assumptes propis i de dos dies en els anys 2018 i 2019. Per a això hauran de sol·licitar-los amb 15 dies d'antelació.

CAPÍTOL VII. DRETS FONAMENTALS DELS TREBALLADORS/AS.

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/ades 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 seves necessitats, adequant el servei en la mesura del possible a la gestió d'aquesta diversitat.

Article 24.- Permis adicional per maternitat. Les treballadores que hagin donat a llum durant la seva relació laboral en l'empresa gaudiran, immediatament després del permís legal de maternitat, de dues setmanes addicionals retribuïdes amb el 50 % del salari o quatre setmanes retribuïdes amb el 25 % del salari, a elecció de la mare.

CAPÍTOL VIII.- MODIFICACIÓ I SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Article 25.- Mobilitat geogràfica. A causa de les possibles contractacions en diversos centres de treball es pacta que els treballadors/res podran ser objecte de trasllat o desplaçament a qualsevol lloc de treball o de prestació de serveis de l'empresa, essent aplicable, en aquest cas, les normes legals i reglamentaries.

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 26.- 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, tramitant-se aquests canvis segons l'establert legal i reglamentàriament.

Article 27.- 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, seguint els tràmits legals o reglamentaris.

Article 28.- Excedències: El/la treballador/a que desitgi sol·licitar una excedència en els termes legalment establerts, l'haurà de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 30 dies naturals. Durant el seu període d'excedència no podrà prestar serveis per a empreses del mateix sector en Illes Balears. La sol·licitud de reingrés haurà d'efectuar-la per escrit amb almenys 60 dies naturals d'antelació a la data de finalització de l'excedència.

CAPÍTOL IX.- CODI DE CONDUCTA LABORAL

Article 29.- 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/res i de l'empresa.

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels/les treballadors/res 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 de direcció i organització, imposar sancions en els termes previstos en el règim disciplinari.

Es considera assetjament sexual tot tipus d'agressions verbals i/o físiques sofertes per qualsevol treballador/a, sense tenir en compte el seu càrrec o lloc de treball en 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/a, 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/a, 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 per el/la treballador/a.

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 en l'Empresa.

- a. El/la treballador/a 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, així com a mesura de prevenció d'accidents de treball i de circulació.
- c. En compliment de la legislació vigent, no es permet fumar en el lloc de treball ni durant la jornada laboral, ni conduint vehicle de l'empresa.
- d) Confidencialitat i reserva: El/la treballador/a se 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.
- i) Absències al treball: El/la treballador/a, 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.
- f) Domicili, telèfon i situació familiar: El/la treballador/a 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).
- g) Documentació: El/la treballador/a se 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, cartilles professionals, maneig de 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.
- h) Eines, màquines i instal·lacions: El/la treballador/a se 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.
- i. El/la treballador/a no podrà relacionar-se directament amb el client de l'Empresa per a assumptes de treball, organització de serveis horaris, permisos, llicències, etc., havent-se de realitzar aquests tràmits sempre a través dels comandaments intermedis o de la Direcció 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/res 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 usuaris), tals com a vehicles, telèfons fixos o mòbils, 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 de l'empresa, 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 per el/la treballador/a per finalitats pròpies o particulars, podent l'Empresa establir, sense previ avís, els sistemes de control oportuns per evitar un ús inadequat contrari al que es disposa.
- d) En la jornada laboral no es podrà utilitzar, manejar ni consultar cap dispositiu mòbil (telèfon, tablet, de reproducció de música, xat, etc.) a causa de les possibles distraccions que pot ocasionar. S'exceptua l'atenció de trucades o missatges personals de caràcter urgent o les de treball.
- i) Registre diari d'entrada i sortida: La nova exigència legal de registrar les hores que realitza el personal, segons l'article 12.4.c) i 35.5 del vigent Estatut dels Treballadors i les exigències cada vegada majors dels clients per satisfer els alts nivells de qualitat en la prestació del servei contractat, obliguen a l'Empresa a tenir un sistema de registre d'horari d'entrada i sortida de cada treballador/a a cada centre de treball.

Per això l'Empresa ha implantat el sistema EMF-PEGASUS, consistent en el registre d'entrades i sortides a cada centre de treball mitjançant un telèfon mòbil i un adhesiu amb un codi QR que col·locarà a cada centre de treball. Aquest sistema entrarà en vigor gradualment.

Per facilitar l'ús d'aquest sistema, l'Empresa proposa dues opcions:



A) Que cada treballador/a usi el seu propi telèfon, si disposa càmera (evitant així haver de portar dues, si escau) abonant-li l'Empresa en la nòmina en aquest supòsit dos (2) euros mensuals pel possible cost que el sistema suposi en "tràfic de dades".

B) Facilitar al treballador/a un telèfon mòbil d'empresa per a aquesta fi exclusivament, sent totalment a càrrec de l'empresa el seu cost i manteniment.

En qualsevol cas, se li proporcionarà a cada treballador/a la necessària i suficient informació per a l'ús d'aquest sistema. El/la treballador/a haurà de preocupar-se, i queda obligat, a portar sempre el mòbil carregat a cada centre de treball per poder registrar diàriament l'entrada i la sortida. El/la treballador/a haurà de signar el document oportú d'elecció d'un o un altre sistema (A o B).

Si la tecnologia canvia, l'empresa podrà adaptar aquest sistema als nous requeriments, sent consulta i informat el Comitè d'empresa.

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.- SEURETAT I SALUT LABORAL

Article 30.- Utilització de EPI's i uniformes. Com a mesura preventiva eficaç i de compliment legal, els treballadors/as es comprometen a la utilització correcta dels EPI's facilitats per l'Empresa, així com la seva deguda conservació i custòdia. Els treballadors/as 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 treballador/res 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/a.

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 31.- Salut laboral. Els treballadors/as 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/as 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 en l'empresa i l'adopció de quantes mesures siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors/as en matèria de pla de prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors/as, 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 en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

L'empresa és el responsable de la vigilància de la salut dels treballadors/as 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/res.

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/la treballador/a presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari solament s'exceptuaran, sent obligatori per als/les treballadors/res 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/res 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/res es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de de el treballador/a 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/as 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.

Article 32.- Comissió de millores socials.- Es crearà en el termini de 3 mesos una comissió de millores socials encaminada a canalitzar, estudiar, i acordar millores socials per als empleats en matèries d'assistència sanitària, assegurances de vida, prestacions complementàries, educació, formació, oci, viatges, etc.

CAPÍTOL XI.- COMISSIÓ PARITÀRIA DEL CONVENI.

Article 33.- 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/res 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 propasant 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 dels Illes Balears (TAMIB) o organisme equivalent.

Article 34.- 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 concloquin 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 35.- 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 dels 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/res 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 dels Illes Balears (TAMIB).

Article 36.- Procediment per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la 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 Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.

Primera.- En relació als/as treballadors/as que estiguin d'alta en l'empresa abans de l'1 de juliol de 2016, data d'entrada en vigor d'aquest Conveni Col·lectiu, s'acorda que el salari basi que acreditessin el 30/06/2016 es redistribuirà de la següent forma: S'aplicarà el nou salari basi d'aquest conveni, juntament amb els plusos d'assistència, puntualitat, qualitat, i transport, afegint si escau un plus absorbible i compensable fins a aconseguir el salari basi que meritaven fins avui, com a condició més beneficiosa.

Segona.- Respecte de les gratificacions extraordinàries d'Estiu i Nadal, els/les treballadors/res que estiguin d'alta en l'empresa abans de l'1 de juliol de 2016, les seguiran percebent el mateix import brut que anteriorment, compost pel salari basi i l'antiguitat o complement



“ad personam”, com a condició més beneficiosa.

DISPOSICIONS FINALS.

Primera.- Quant a les condicions laborals no contemplades en el present Conveni Col·lectiu, com poden ser excedències i especialment subrogació de treballadors/as, ambdues parts convenen expressament que seran aplicable les contingudes en el Conveni Col·lectiu del Sector d'àmbit Estatal i/o autonòmic vigents a cada moment, així com la resta de 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/as van acordar el 17-07-2009 un Pla d'Igualtat que es declara vigent però que ha de ser actualitzat en les seves dades numèriques a causa dels canvis constants en la plantilla, facultant a la comissió paritària per a la seva aprovació definitiva.

Quarta.- L'Empresa i la representació dels treballadors/as han acordat un Protocol de prevenció de riscos psicosocials per assetjament psicològic i/o assetjament sexual o per raó de sexe, que s'adjunta com a Annex III.

ANEXO I: Valores salariales año 2016

Grupo profesional/Categoría	Salario base mensual	Salario anual (14 pagas)	Valor de hora extra	Complemento hora trabajada en festivo	Hora nocturna trabajada
I) Directivos					
I.1. Titulado/a universitario	1.300 €	18.200 €	10,96 €	4,98 €	10,47 €
I.2. Otros directivos/as	1.100 €	15.400 €	9,28 €	4,22 €	8,86 €
II) Administrativos/as	875 €	12.250 €	7,38 €	3,35 €	7,04 €
III) Mandos intermedios					
III.1. Encargado/a General	900 €	12.600 €	7,59 €	3,45 €	7,25 €
III.2. Supervisor/a:	850 €	11.900 €	7,17 €	3,26 €	6,84 €
III.3. Encargado/a de zona	800 €	11.200 €	6,75 €	3,07 €	6,44 €
III.4 Responsable de grupo o equipo	750 €	10.500 €	6,33 €	2,88 €	6,04 €
IV) Operarios/as					
IV.1. Especialista conductor, especialista instalador, comercial, jardinero/a, oficial de oficios varios:	725 €	10.150 €	6,11 €	2,78 €	5,84 €
IV.2. Limpiador/a, auxiliar de servicios, ayudante oficios varios, conductor/a, peón, almacenero, conserje, ordenanza, azafata, formante:	715 €	10.010 €	6,03 €	2,74 €	5,76 €

ANEXO II: Valores salariales a partir 01-03-2017

Grupo profesional/Categoría	Salario base mensual	Salario año (14 pagas)	Valor hora extra	Complemento hora trabajada en festivo	Valor hora com-plementaria	Valor Hora nocturna trabajada
I) Directivos						
I.1. Titulado/a universitario	1.513 €	21.182 €	12,76 €	5,80 €	11,60 €	12,18 €
I.2. Otros directivos/as	1.246 €	17.444 €	10,51 €	4,78 €	9,55 €	10,03 €
II) Administrativos/as	1.027 €	14.378 €	8,66 €	3,94 €	7,87 €	8,27 €
III) Mandos intermedios						
III.1. Encargado/a General	1.155 €	16.170 €	9,74 €	4,43 €	8,86 €	9,30 €
III.2. Supervisor/a:	1.085 €	15.190 €	9,15 €	4,16 €	8,32 €	8,73 €
III.3. Encargado/a de zona	986 €	13.804 €	8,32 €	3,78 €	7,56 €	7,94 €
III.4 Responsable de grupo o equipo	919 €	12.866 €	7,75 €	3,52 €	7,05 €	7,40 €



IV) Operarios/as						
IV.1. Especialista conductor, especialista instalador, comercial, jardinero/a, oficial de oficios varios:	860 €	12.040 €	7,25 €	3,30 €	6,59 €	6,92 €
IV.2. Limpiador/a, auxiliar de servicios, ayudante oficios varios, conductor/a, peón, almacenero, conserje, ordenanza, azafata, formante	805 €	11.270 €	6,79 €	3,09 €	6,17 €	6,48 €

I per deixar-ne constància on convingui, se subscriu el present text articulat, per triplicat exemplar, a Palma de Mallorca a 20 de febrero de 2017.

