



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

2238

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació de l'Acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Brillosa, SL (codi de conveni 07100462012017)

Antecedents

1. El 30 de gener de 2019, la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Brillosa, SL va acordar, entre altres coses, l'ampliació del termini de vigència del conveni fins al 31 de desembre de 2021 i va subscriure la corresponent acta de la reunió.
2. El 26 de febrer de 2019, Jaime Salvador Sitjar Ramis, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació de la citada acta.

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 l'acta de l'acord de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Brillosa, SL, de 30 de gener de 2019, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar l'Acta en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en data de la signatura electrònica (14 d'agost de 2020)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)



ACTA DE REUNIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA BRILLOSA, S.L.

A Palma, a 30 de gener de 2019, sent les 9.30 hores, es reuneixen en la seu l'Empresa **BRILLOSA, S.L.** el seu Director gerent Sr. Antonio Massó Bennasar amb DNI 43040980E i la subdirectora Catalina Perelló amb DNI 78206482-J i els membres del **Comitè d'Empresa** D^a Antonia Balaguer Davila amb DNI 43129726-B, D^a Ruslana Kyfchuk, amb DNI X03738360D i M^a Paulina Freigedo Dapia amb DNI 42988552B (delegats pel plenari del Comitè), constituint-se en **comissió negociadora** del Conveni Col·lectiu de l'Empresa, reconeixent-se totes dues parts plena capacitat legal per a negociar sota el principi d'autonomia de voluntat donin les parts i de bona fe.

El 23 de gener de 2019 l'empresa va proposar prorrogar l'actual Conveni Col·lectiu fins al 31/12/2021 i va realitzar la següent oferta de convergència salarial:

- Per a l'any 2019 no pot incrementar el salari que es va pactar en l'última comissió paritària a conseqüència del nou SMI, és a dir 12.600 euros anuals, un 15,6% inferior.
- Per a l'any 2020 l'empresa ofereix 13.500 euros anuals, és a dir 10,81% inferior al provincial
- Per a l'any 2021 l'empresa ofereix un salari de 15.000 euros, només un 7,1% inferior al Conveni provincial
- I ja per al mes de gener de 2022 el salari seria idèntic que el Conveni Col·lectiu provincial, sense cap diferència

Els components del Comitè d'Empresa delegats a aquest efecte en la comissió negociadora han avaluat durant aquest període l'oferta i considera que les diferències salarials es mantenen massa temps molt altes, per la qual cosa realitza la següent contra oferta:

- Per a l'any 2019 salari de 12.600 euros anuals **més la paga de beneficis íntegra prevista en l'article 11 bis.**
- Per a l'any 2020, salari de 14.000 euros anuals
- Per a l'any 2021 salari de 15.000 euros
- Des de gener de 2022, mateix salari que el fixat per al Conveni Col·lectiu provincial, sense cap diferència.

Igualment hauria de realitzar alguna concessió de tipus social.

Ara és l'Empresa que sol·licita un recés per a realitzar uns càlculs que li permetin assumir aquesta proposta.

Després d'aquest descans, l'Empresa pot acceptar gairebé íntegrament la proposta dels treballadors, advertint que és la seva última proposta, en el sentit següent:

- **Per a l'any 2019 salari de 12.600 euros anuals més la paga de beneficis prevista en l'article 11 bis, que suposarà almenys un 25% de la nòmina mensual, segons es va acordar en la comissió paritària de 31-12-2018.**
- **Per a l'any 2020, salari de 14.000 euros anuals, i un progressiu increment de la paga de beneficis.**
- **Per a l'any 2021 salari de 15.000 euros, i un progressiu increment de la paga de beneficis.**
- **Des de gener de 2022, mateix salari que el fixat per al Conveni Col·lectiu provincial, sense cap diferència.**

També ofereix atorgar un dia més de llicència per assumptes propis a partir de gener de 2020, és a dir arribar **als 3 dies** que estableix el Conveni provincial, si bé amb alguna limitació per a garantir el servei als clients, quedant redactat l'article 22 de la següent manera:

Article 22.- Llicència per assumptes propis.

A partir de l'any 2019 els treballadors podran sol·licitar i gaudir de dos dies de llicència per assumptes propis i de tres dies a partir de l'any 2020. Per a això hauran de sol·licitar-los amb 15 dies d'antelació.

A l'efecte de no afectar la qualitat del servei als clients, Brillosa podrà limitar l'ús i gaudi dels dies de llicència personal (assumptes propis) perquè no coincideixi més del 25% de la plantilla d'un centre de treball en les mateixes dates.

Els representants dels treballadors sol·liciten de nou un descans.

Transcorregut aquest, i després d'unes deliberacions, la representació dels treballadors accepta la proposta de convergència salarial anterior, si bé totes dues parts convenen que hauran d'adequar els salaris anteriors en còmput anual a l'estructura salarial empresarial actualment en vigor tenint en compte que l'oferta salarial anterior es refereix a salaris totals anuals, perquè els complements salarials poden ser objecte d'absorció i compensació.

Quant a la **resta de matèries** pactades en el Conveni Col·lectiu de Brillosa, S.L., l'Empresa considera que han de mantenir-se íntegrament fins al 31/12/2021, a excepció dels següents:

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.

En el cas que l'algun dels dies entre el 5 i 10 de cada mes sigui dissabte, diumenge o festiu, el termini per a abonar les nòmines s'allargarà en tants dies com dissabtes, diumenges o festius hi hagi.

Els representants del comitè accepten la proposta, si bé fa una crida perquè els pagaments siguin puntuals.

En un altre ordre de coses, Brillosa manifesta les dificultats que té a vegades per a cobrir absències imprevistes, per la qual cosa s'acorda afegir un paràgraf nou al final de la lletra e) de l'article 6è, en relació al preavis d'hores complementàries, amb el següent text:

Preavis per a realització d'hores complementàries: en el cas que, per raó de servei, urgències, absències imprevistes, baixes mèdiques per malaltia o accident, l'Empresa podrà oferir i requerir als treballadors amb pacte d'hores complementàries que les realitzin sense mediar preavis escrit, donada la impossibilitat de dur-ho a terme.

Els representants del comitè accepten la proposta, encara que haurien de limitar-se en la mesura que sigui possible.

Davant la dificultat de dur a terme un registre de jornada sobre la base de principis tecnològics, l'empresa proposa un nou article (29 bis) amb el següent text:

Article 29 bis (Conveni Brillosa). Registre de jornada

A causa de la necessitat legal d'efectuar el registre de jornada dels treballadors/as i les dificultats sorgides en la seva aplicació, les parts negociadores signants del present Conveni Col·lectiu han acordat que es faciliti la labor als treballadors/as per a això s'ha aprovat rectificar l'actual model, adjunt (Formulari F-IC.1 – 3a rev), per al supòsit que l'empresa no tingui implantat un sistema alternatiu específic íntegrament o en algun centre de treball.

Igualment s'acorden les següents instruccions d'ús que s'imprimiran en el dors de la fulla de registre i en el tauler d'anuncis de cada empresa i/o centre de treball:

Instruccions d'ús:

Primera.- El/la treballador/a haurà de portar amb si una fulla per cada centre de treball que contempla un mes i que li lliurarà l'empresa degudament emplenada quant a les dades fixes

Segona.- El/la treballador/a serà el responsable, en compliment de la normativa legal aplicable, de registrar diàriament tant l'hora d'entrada com de sortida puntualment i signar-la.

Tercera.- L'últim dia del mes o primer del mes següent, el/la treballador/a lliurarà a l'Empresa la fulla, degudament signada dia per dia i al final d'ella al costat de la data de tancament, pel mitjà establert en cada empresa.

Quarta.- El/la treballador/a haurà de cuidar de la custòdia de la fulla de registre del mes en curs, havent de comunicar immediatament a l'empresa en cas d'extraviament, deterioració o insuficiència d'espai.

Quinta.- La fulla de registre de jornada és propietat de l'Empresa, sense que les seves dades puguin ser cedits en cap cas a tercers persones, a excepció de l'Autoritat competent.

Sisena.- La no observança del registre de jornada, a l'ésser un requisit legal, podrà ser objecte de requeriment empresarial al/la treballador/a i de sanció lleu si es reitera el primer requeriment, sense perjudici d'agreujament en supòsit de més incompliments.

Els representants del comitè són conscients de la dificultat que implica el registre de jornada i que ha de simplificar-se les obligacions dels treballadors, per la qual cosa accepten la proposta empresarial.

L'empresa considera que l'actual regulació de les excedències no és massa clara pel que proposa la modificació de l'article 28 i afegir el artº 28 bis i 28 ter, que aclareixen aquesta situació:

Article 28. Excedències

Les excedències seran de dos tipus: voluntàries i forçoses, tal com s'especifica en els articles següents. Les excedències es regiran per la normativa general i per les següents normes:

- a) Durant el temps d'excedència quedaran en suspens els drets i deures laborals de l'excedent, deixant de percebre totes les seves remuneracions. Tampoc serà computable el temps d'excedència a cap efecte, excepte en el cas d'excedència forçosa.
- b) El/la excedent/a sol·licitarà el seu reingrés en l'empresa, per escrit, amb una antelació mínima de 60 dies a la finalització del període d'excedència.
- c) Quan se sol·liciti l'excedència haurà de fer-se amb una antelació d'un mes. En el cas de produir-se el reingrés, ho serà a partir de la data de finalització del període d'excedència concedida o la pactada entre empresa i treballador/a. El/la treballador/a només conserva un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria. Si no existís plaça vacant en la seva categoria o centre de treball, però si en una altra inferior o un altre centre, el/la treballador/a excedent podrà ocupar una plaça d'inferior categoria amb el salari corresponent o la d'un altre centre de treball sense que es consideri modificació substancial de condicions de treball ni doni dret a cap pagament per distància, transport, etc.
- d) El dret al gaudi de qualsevol de les excedències només podrà ser exercitat una altra vegada per el/la mateix/a treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
- e) Durant els períodes de qualsevol de les excedències el/la treballador/a no podrà prestar serveis en una altra empresa del sector de neteja en la mateixa província.
- f) Les excedències per a cura de fill o familiar, es regiran pel que es disposa en el vigent article 46.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 28 bis. Excedència voluntària

a. L'excedència voluntària **ordinària** és la que haurà de concedir-se per l'empresa, si reuneix els requisits legals i convencionals, per a l'atenció de motius particulars del/la treballador/a que ho sol·liciti.

Serà requisit indispensable per a tenir dret a sol·licitar aquesta excedència voluntària ordinària haver aconseguit en l'empresa una antiguitat no inferior a un any. L'excedència podrà concedir-se per un mínim de 4 mesos i un màxim de cinc anys.

b. **Excedència voluntària especial.** A l'efecte de poder conciliar la vida laboral i familiar i per a atendre determinades circumstàncies especials, els/les treballadors/as amb una antiguitat mínima d'un any podran sol·licitar una excedència especial de durada entre 10 dies i 4 mesos.

Article 28 ter. Excedència forçosa

Donarà lloc a excedència forçosa contemplada en l'article 46.1 de l'E.T., el nomenament d'un/a treballador/a per a un càrrec polític, o designació per a un càrrec de representació sindical, art. 46.4 de l'E.T. Se li reservarà el seu lloc de treball i es computarà a efectes d'antiguitat. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec.

Els representants dels treballadors, al no suposar cap pèrdua de dret si no una clarificació de les excedències, donen la seva conformitat a aquest redactat.

Havent-se modificat recentment la normativa sobre la jubilació obligatòria, l'empresa considera que ha d'incorporar-se al Conveni Col·lectiu aquesta possibilitat, proposant el següent text:

Disposició Final 5a: Jubilació obligatòria:

Segons estableix la disposició addicional 10a de l'Estatut dels Treballadors, es convé que els/les treballadors/as que havent complert l'edat legal de jubilació i tinguin dret a la prestació de jubilació ordinària contributiva del cent per cent, hauran de causar baixa en l'empresa per aquesta circumstància de manera obligatòria. L'empresa es compromet a fomentar el relleu generacional, mitjançant una nova contractació per cada jubilat/a, que haurà de ser una persona desocupada menor de trenta anys, o mitjançant la conversió d'un contracte temporal en indefinit, tot això en un termini màxim de tres mesos des del cessament.

Els representants dels treballadors, formulen alguna pregunta sobre aquest tema que l'empresa respon, per la qual cosa en tractar-se d'una disposició legal, donen la seva conformitat a aquesta proposta.

Finalment, havent-se aconseguit un acord complet en totes les propostes anteriors s'acorda la presenta acta, que es registrarà en la Conselleria de Treball, sent les 12.40 h, signant els presents de conformitat.



ANNEX I Registre de jornada

Brillosa, S.L.	Treballador:
C.I.F.: B07208176	N.I.F.:
Centre de Treball:	Mes i Any:

DIA	HORA ENTRADA	HORA SORTIDA	SIGNATURA DEL TREBALLADOR
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			

OBSERVACIONS:

Signatura de l'empresa:

Signatura del treballador:

Data: _____

NORMATIVA APLICABLE:



Article 12.4 de l'Estatut dels Treballadors:

A aquest efecte, la jornada dels treballadors a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, lliurant còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries a què es refereix l'apartat 5. L'empresari haurà de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys.

Art. 20 de l'Estatut dels Treballadors.- Direcció i control de l'activitat laboral.

1. El treballador estarà obligat a fer el treball convingut sota la direcció de l'empresari o persona en qui aquest delegui.
2. En el compliment de l'obligació de treballar assumida en el contracte, el treballador deu a l'empresari la diligència i la col·laboració en el treball que marquin les disposicions legals, els convenis col·lectius i les ordres o instruccions adoptades per aquell en l'exercici regular de les seves facultats de direcció i, en defecte d'això, pels usos i costums. En qualsevol cas, el treballador i l'empresari se sotmetran en les seves prestacions recíproques a les exigències de la bona fe.
3. L'empresari podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per a verificar el compliment pel treballador de les seves obligacions i deures laborals, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat i tenint en compte, en el seu cas, la capacitat real dels treballadors amb discapacitat.

Article 29 bis (Conveni Brillosa). Registre de jornada

A causa de la necessitat legal d'efectuar el registre de jornada dels treballadors/as i les dificultats sorgides en la seva aplicació, les parts negociadores signants del present Conveni Col·lectiu han acordat que es faciliti la feina als treballadors/as per a això s'ha aprovat el model oficial adjunt, com a **annex I**, per al supòsit que l'empresa no tingui implantat un sistema alternatiu específic íntegrament o en algun centre de treball.

Igualment s'acorden les següents instruccions d'ús que s'imprimiran en el dors de la fulla de registre i en el tauler d'anuncis de cada empresa i/o centre de treball:

Instruccions d'ús:

Primera.- El/la treballador/a haurà de portar amb si una fulla per cada centre de treball que contempla un mes i que li lliurará l'empresa degudament emplenada quant a les dades fixes.

Segona.- El/la treballador/a serà el responsable, en compliment de la normativa legal aplicable, de registrar diàriament tant l'hora d'entrada com de sortida puntualment i signar-la.

Tercera.- L'últim dia del mes o primer del mes següent, el/la treballador/a lliurará a l'Empresa la fulla, degudament signada dia per dia i al final d'ella al costat de la data de tancament, pel mitjà establert en cada empresa.

Quarta.- El/la treballador/a haurà de cuidar de la custòdia de la fulla de registre del mes en curs, havent de comunicar immediatament a l'empresa en cas d'extraviament, deterioració o insuficiència d'espai.

Quinta.- La fulla de registre de jornada és propietat de l'Empresa, sense que les seves dades puguin ser cedits en cap cas a terceres persones, a excepció de l'Autoritat competent.

Sisena.- La no observança del registre de jornada, a l'ésser un requisit legal, podrà ser objecte de requeriment empresarial al/la treballador/a i de sanció lleu si es reitera el primer requeriment, sense perjudici d'agreujament en supòsit de més incompliments.