



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

9640

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Top Clean Balears, SL (exp.: CC_TA_01/086, código de convenio 07100222012014)

Antecedentes

1. El día 24 de septiembre de 2013, la representación de la empresa Top Clean Balears, SL y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 25 de septiembre, el señor Sebastián Alejandro Lladó Vidal, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Top Clean Balears, SL en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del Convenio es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 28 de mayo de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad
(BOIB 70/2013)



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "TOP CLEAN BALEARES, S.L."

Artículo Preliminar.-

Cualquier referencia efectuada a los trabajadores o empresarios a lo largo del presente texto convencional, en masculino o femenino, se entiende efectuada sin que suponga ningún tipo de discriminación por razón de género.

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo, actuales y futuros, que se hallen en las Islas Baleares, en los que la empresa TOP CLEAN BALEARES, S.L. desarrolle su actividad.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal de la empresa TOP CLEAN BALEARES, S.L. encuadrado en los diferentes grupos profesionales que se detallan en el anexo I Tabla salarial, así como en todos aquellos que pudieran incorporarse.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de octubre de 2013, sin perjuicio de su fecha de registro por la Autoridad Laboral o de su publicación en el BOIB.

El presente convenio colectivo tendrá una duración desde el día 1 de octubre de 2013 hasta el 30 de septiembre de 2018.

Al término de su vigencia, se prorrogará tácitamente por periodos anuales salvo denuncia expresa y fehaciente de alguna de las partes, que habrá de realizarse con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de expiración del presente convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria instituida en el presente Convenio tiene como misión la interpretación de las cláusulas y contenido del mismo.

Por ello, las partes firmantes se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores o trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación, y previo al planteamiento, en su caso, del conflicto colectivo, según lo establecido en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 63 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, sean sometidas a la Comisión Paritaria, quien en el plazo máximo de 15 días, según lo previsto en el artículo 153 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, emitirá dictamen.

Dicha Comisión Paritaria estará formada por 4 miembros, 2 en representación de la parte social y 2 de la empresarial. Ambas partes se comprometen, en el plazo máximo de tres meses desde la aprobación del texto definitivo, a reunirse para fijar su composición, acordar los mecanismos de votación y la adopción de acuerdos. Se establece como sede de las reuniones el domicilio social de la empresa.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las mejoras pactadas en este convenio y las mejores condiciones económicas que vinieran disfrutando los trabajadores o trabajadoras, considerados en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualquier aumento y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que, en lo sucesivo, se promulguen o acuerden.

Respecto a las mejores condiciones económicas salariales que vinieran disfrutando los trabajadores o trabajadoras con anterioridad a la aplicación de este convenio, se respetarán en su integridad, aplicándose las diferencias por el concepto de plus absorbible, por lo que se podrán compensar hasta su total absorción, garantizándose siempre la cuantía que regía con anterioridad.

Artículo 6. Dirección y control de la actividad laboral.

Como principios generales, la organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Es competencia de la empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección y departamento, y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.





La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Por lo tanto, es potestativo de la empresa el adoptar cuantos sistemas de racionalización, variación de los puestos de trabajo mejora de los métodos, etc. , y, en general, de cuanto puede conducir a un progreso de la empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 7. Derechos de los trabajadores o trabajadoras.

Los trabajadores o trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con la excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogidos en el estatuto de los trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 8. Deberes de los trabajadores o trabajadoras.

Los trabajadores o trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartirán en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador o trabajadora cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confien para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, de las faltas o defectos que pueda haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con pretensión de mantener la calidad del servicio, no siendo responsable de desperfectos ocurridos en los que no tenga participación directa en los mismos o los que se deriven de los posibles defectos de fabricación.

Artículo 9. Clasificación profesional.

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Todo empleado o empleada estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones ordenen sus superiores/as, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

La empresa podrá conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general, cuyo otorgamiento sólo corresponde al consejo de administración.

Aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento poderes, se pueda conceder.

Artículo 10. Categorías profesionales.

Sin perjuicio de otras categorías profesionales que pudieran ser de aplicación, se establecen las siguientes:

1. Personal directivo y titulado:

Director/a.
Director/a de Recursos Humanos.

2. Personal administrativo:

Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar.
Telefonista.

3. Mandos intermedios:

Encargado/a general.
Encargado/a de grupo o edificios.
Responsable de equipos.





4. Personal operario:

Especialista
Limpiador/a

Artículo 11. Cese del trabajador.

Los trabajadores o trabajadoras que deseen cesar voluntariamente deberán comunicarlo por escrito a un/a representante de la empresa con una antelación mínima al cese efectivo de 45 días para el personal técnico y 30 para el resto de trabajadores o trabajadoras. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de tantos días de salario equivalentes al periodo de preaviso incumplido, incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de pagas extras de dicho periodo.

Si en el momento de causar baja, el trabajador o trabajadora no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, llaves de centros, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de la liquidación.

Artículos 12. Jornada de trabajo y horario de trabajo.

La jornada anual se calcula en base a jornadas semanales de 40 horas, equivalentes a 1755 horas anuales, si bien la misma se puede distribuir irregularmente al amparo de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose ampliar hasta a doce horas diarias cuando circunstancias económicas, productivas o de organización lo exijan, y en un periodo máximo de 4 meses coincidentes con la temporada estacionalmente alta dependiendo de cada sector. Dicho exceso de jornada se computará en un periodo de cuatro meses, compensándose por tiempo libre en el periodo máximo de los cuatro meses siguientes, y sin que, en ningún caso la bolsa de horas motivada por la distribución irregular pueda sobrepasar 200 horas en los referenciados periodos de 4 meses. Asimismo, si un trabajador o trabajadora no pudiese realizar su jornada por necesidades del servicio deberá compensar su jornada en los tres meses siguientes. Igualmente, en aquellos centros en donde no sea posible tal compensación, se podrá acordar con los trabajadores o trabajadoras o sus representantes otros cálculos distintos a los establecidos en este artículo.

Se entenderá como trabajo nocturno a efectos retributivos el que se realice entre las 22,00 y las 06,00 horas.

En cuanto a las licencias, se estará a lo establecido en esta materia en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose además, un permiso retribuido de 1 día al año para los trabajadores con más de un año de antigüedad ininterrumpido en la empresa, siempre que se justifique una necesidad de especial significación. Dicho permiso deberá ser solicitado con una antelación mínima de diez días y será necesaria la autorización escrita de la empresa, que podrá denegar la fecha solicitada si por motivos organizativos no es viable.

Artículos 13. Reducción y modificación de los servicios contratados por los clientes.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicio se resuelva parcialmente (reducción del servicio) por el cliente principal, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente (reducción de jornada) de los contratos de trabajo del personal adscritos al servicio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral con esta empresa, siendo esta reducción motivo justificado para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del trabajador/a afectado/a o trabajadores/as afectados/as.

A efectos de la determinación de los trabajadores o trabajadoras afectados por esta situación, se elegirán, primero, los de menos antigüedad y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y en todo caso, oída la representación de los trabajadores y trabajadoras.

En el caso de que un centro cliente solicite el cambio de un trabajador o trabajadora adscrito al centro, el trabajador o trabajadora vendrá obligado a aceptar el/los centros que la empresa le asigne en sustitución del centro/s anterior/es, intentando la empresa, siempre que ello sea posible, que los horarios y localizaciones de los nuevos centros sean lo más similares a los anteriores.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria fijada en este convenio. El trabajador o trabajadora y la empresa podrán pactar que se compensen por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación por el trabajador o trabajadora, cuando se inicie un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo (máximo tres horas).

Su importe tendrá un incremento de un 10% sobre la hora ordinaria, y para su abono será necesaria la autorización expresa y fehaciente de un/a responsable de la empresa.





Artículo 15. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales, que se disfrutarán en el/los periodos que se acuerden entre empresa y trabajador o trabajadora y en caso de discrepancia se fijará por sorteo según el sistema que se acuerde con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 16. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores referente a las excedencias, tanto voluntarias como forzosas.

Artículo 17. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores o trabajadoras la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia. Al ingreso en la empresa se entregará 1 uniforme para el desempeño de sus funciones, que se renovará anualmente, siendo responsabilidad del trabajador/a su cuidado y mantenimiento.

Artículo 18. Estructura salarial. Salario base.

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este convenio colectivo y que como tal se detalla en el anexo I de Tabla salarial.

Artículo 19.- Complementos salariales

- a) Complemento personal «ad personam». Las retribuciones y compensaciones de carácter salarial que cualquier trabajador o trabajadora tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea el origen, individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante un complemento salarial denominado complemento «ad personam».
- b) Complemento “gratificación absorbible”. Cuantía libremente determinada que se podrá compensar hasta su total absorción por los incrementos que experimente este Convenio Colectivo o cualquier otra mejora.
- c) Complemento de nocturnidad. El plus nocturnidad queda establecido en un incremento del 10% sobre la hora ordinaria, debiéndolo percibir todos los trabajadores o trabajadoras que presten sus servicios entre las 22,00 y las 6,00 horas, siendo su abono proporcional a las horas trabajadas en dicho horario nocturno.
- d) Complemento de festivos. El plus de festivos queda establecido en un incremento del 10 % sobre la hora ordinaria, debiéndolo percibir todos los trabajadores o trabajadoras que presten sus servicios los domingos o festivos, siendo su abono proporcional a las horas trabajadas en domingo o festivo.
- e) No se devengará ninguna cuantía en concepto de antigüedad.
- f) En caso de baja médica por enfermedad común, accidente no laboral o enfermedad profesional, se pacta expresamente que no se abonará ningún tipo de complemento salarial o mejora, abonándose únicamente la prestación de seguridad social que tenga reconocida el trabajador/a en función de su base de cotización.

Artículo 20. De vencimiento superior al mes.

Se fijan dos pagas extraordinarias al año, correspondientes a la de verano y navidad, que dada la naturaleza de la actividad se abonarán prorrateadas en las 12 mensualidades. Su cuantía está establecida en el anexo I. Tabla salarial, estableciéndose el devengo prorrateado en la nómina mensualmente.

Artículo 21. Anticipos.

El trabajador/a podrá solicitar a la empresa anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita. Los anticipos se realizarán por transferencia bancaria el último día del mes, previa solicitud a la empresa con 24 horas de antelación. En caso de que último día del mes sea no laborable, la transferencia se realizará el primer día hábil siguiente. Se podrá solicitar hasta un 50% del salario devengado.

Artículo 22. Cláusula de revisión salarial.

A partir del 1 de octubre de cada año de vigencia de este Convenio, y exclusivamente en el caso de que la empresa haya obtenido beneficios en el ejercicio anterior, la tabla salarial incluida en el anexo a este Convenio se revisará en el mismo porcentaje que se incremente la tasa del PIB (producto interior bruto nacional del año anterior), sin perjuicio de la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional correspondiente a cada año. La primera revisión se efectuará el 1 de octubre de 2014.



Artículo 23. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que evite el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la empresa establecerá un protocolo que incluirá:

1. El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa del régimen disciplinario.
4. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

Artículo 24. 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 siete días, con un orden del día concreto, se reunirá en periodos 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-FEB-2005, y los posteriores acuerdos que se aprueben en sustitución del mismo.

Palma de Mallorca, a 24 de septiembre de 2013.

TOP CLEAN BALEARES, S.L.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2013

	Salario base (€/mes)
Personal directivo y titulado:	
Director/a	1.300,00
Director/a de Recursos Humanos	1.100,00
Personal administrativo:	
Oficial de primera administrativo/a	950,00
Oficial de segunda administrativo/a	840,00
Auxiliar administrativo/a	840,00
Telefonista	840,00
Mandos Intermedios:	
Encargado/a General	850,00
Encargado/a de grupo o edificios.	830,00
Responsable de equipo.	725,00
Personal operario:	
Especialista	667,00
Limpiador/a	667,00

