



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

18544

Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria 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 Grup de Serveis i Manteniments, SL (SERVIGRUP) (exp.: CC_TA_02/112, código de convenio 07100352012015)

Antecedentes

1. El día 16 de abril de 2015, la representación de la empresa Grup de Serveis i Manteniments, SL y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 20 de abril, la señora Mónica Cirauqui Borgoñoz, 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 Grup de Serveis i Manteniments, SL en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 18 de noviembre de 2015

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUP DE SERVEIS I MANTENIMENTS S.L.

ARTICULO 1: PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente convenio de empresa los miembros de su Comisión Negociadora, esto es, de una parte, Doña Laila El Abdaoui Ben Ali, Delegada de Personal en representación de los trabajadores de la empresa y, de la otra, Don Francisco Acuña Espejo,



Administrador de la empresa en representación de la parte empresarial.

ARTICULO 2: IGUALDAD DE GENERO

Cualquier referencia expresada respecto a trabajadores/as, empresarios o terceras personas en este convenio, tanto en masculino como en femenino, se entiende efectuada sin que suponga ningún tipo de discriminación por razón de su género.

ARTÍCULO 3: AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio afecta a las relaciones laborales existentes entre la empresa Grup de Serveis i Manteniments S.L. y el personal que presta sus servicios por cuenta de la misma en la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

ARTÍCULO 4: AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente convenio afectará a la totalidad de trabajadores/as de la empresa Grup de Serveis i Manteniments S.L., incluidos los de nuevo ingreso, respecto a cuantas actividades desarrolle para sus clientes o a terceros, siendo la actividad principal de la empresa la prestación de servicios de limpieza y mantenimientos de cualquier tipo de edificios, locales y sus instalaciones.

ARTICULO 5: AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

El presente convenio, con independencia de la fecha de su publicación en el BOIB., entrará en vigor el primero de Enero del 2015 y tendrá una vigencia de dos años, terminando sus efectos el treinta y uno de Diciembre del 2016.

ARTICULO 6: PRORROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO

El presente convenio, a partir de la fecha de vencimiento de su vigencia, quedará automáticamente prorrogado por periodos de un año si no mediara denuncia del mismo por alguna de las partes. La denuncia se tendrá que realizar mediante comunicación escrita y con plazo mínimo de un mes de antelación a la finalización de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas y su promoción se llevará a término de acuerdo con lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el convenio en el plazo indicado en el párrafo anterior, y hasta cuando no se logre acuerdo expreso, subsistirán sus cláusulas normativas, así como las tablas salariales vigentes en ese momento y hasta la aprobación del nuevo convenio

ARTICULO 7: NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados global y conjuntamente. En el supuesto de que por la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no fuesen aprobados algunos de los pactos del presente convenio éstos quedarán sin eficacia, debiéndose remitir los mismos a las partes negociadoras para su subsanación y quedando vigente el resto de acuerdos del presente convenio.

Condiciones más beneficiosas: Todas las condiciones, sean o no económicas, establecidas en este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas con anterioridad a la entrada en vigor del convenio entre la empresa y trabajadores/as que, en su conjunto y en cómputo anual, representen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores/as que vienen disfrutándolas a título individual, y no para quienes en lo sucesivo se incorporen a la empresa, en cuyo caso el empresario podrá contratar a nuevo personal en las condiciones establecidas en el presente convenio.

ARTICULO 8: ABSORCION Y COMPENSACION DE MEJORAS

Las mejoras económicas que se implanten en el presente convenio, así como las voluntarias que en lo sucesivo se puedan establecer, podrán ser absorbidas hasta donde alcancen los aumentos y mejoras que existan o que puedan establecerse mediante disposiciones legales que se promulguen en el futuro.

ARTICULO 9: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización, dirección y control de la actividad laboral es facultad de la Dirección de la empresa o de la persona en quien ésta delegue, con sujeción a las normas legales y convencionales vigentes.

ARTÍCULO 10: MOVILIDAD FUNCIONAL

Dentro de la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa realizará los cambios de puesto de trabajo que considere oportunos cuando





sea necesario para la buena marcha de la organización y producción y todo ello de acuerdo a lo establecido expresamente en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 11: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se encuadra en los criterios de clasificación grupos profesionales establecidos en el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (B.O.E. de 23 de mayo de 2.013), remitiéndose en tal materia a los artículos 29 al 37 de dicho convenio colectivo. En base a dichos criterios y haciéndolos extensivos al presente convenio se explicita que la empresa no tiene obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. Asimismo se entiende que los distintos cometidos asignados a cada grupo o categoría referidos en esa clasificación profesional no son exhaustivos, sino que se relacionan a título enunciativo y no limitativo pues todo trabajador/a incluido en el ámbito funcional de este convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución a que tenga derecho el trabajador y dentro de los límites establecidos en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 12: CATEGORÍAS PROFESIONALES

Dadas las dimensiones y estructura funcional de la empresa las partes consideran oportuno clarificar la pertenencia de cada una de las categorías profesionales en la empresa a los grupos profesionales que establece el referido convenio estatal. Así pues, a título enunciativo y no limitativo, en base a los criterios de clasificación profesional contemplados en el Convenio Colectivo del Sector de Limpiezas de Edificios y Locales, las categorías profesionales en la empresa se distribuyen del siguiente modo:

a) Categorías incluidas en el Grupo I - Personal Directivo y Técnicos titulados de grado superior y medio:

- Director/a.

b) Categorías incluidas en el Grupo II – Personal Administrativo:

- Jefe/a administrativo/a
- Oficial/a de primera administrativo/a
- Oficial/a de segunda administrativo/a
- Auxiliar administrativo/a
- Formante administrativo/a

c) Categorías incluidas en el Grupo III – Mandos Intermedios:

- Encargado/a general
- Supervisor/a o encargado/a de zona
- Responsable de equipo

d) Categorías incluidas en el Grupo IV – Personal Operario:

- Especialista
- Peón especialista
- Limpiador/a
- Oficial/a de oficios varios
- Ayudante de oficios varios
- Formante

ARTICULO 13: PROMOCIÓN A CATEGORIAS PROFESIONALES

Con el fin de encauzar debidamente las aspiraciones profesionales del personal contemplado en el presente convenio, en orden a su promoción a categorías superiores ante la existencia de vacantes, la Dirección atenderá cualquier petición personal en tal sentido, siempre que esté debidamente justificada por el solicitante, quien deberá acreditar los conocimientos teórico-prácticos suficientes para la categoría a la que pretenda acceder, de acuerdo con lo previsto en el artículo 10.

ARTICULO 14: INGRESO AL TRABAJO Y PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores/as, siempre que se formalice por escrito, se entenderá a título de prueba, cuyo periodo será como sigue: tres meses para jefes/as, encargados/as y supervisores/as, un mes para las restantes categorías y quince días para el personal no cualificado



(formantes, peones, limpiadores/as y ayudantes). En cualquier caso, tanto la incapacidad temporal, descanso por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o cualquier otra causa de suspensión de contratos interrumpirá el periodo de prueba a efectos de su cómputo.

ARTICULO 15: CONTRATACIÓN

En materia de contratación el presente convenio se remite a las modalidades, requisitos y condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante salvo para aquellas materias que referidas a contratación de personal dicho texto legal permite su adaptación mediante convenio colectivo. En tales materias la empresa se regirá complementariamente por lo que se estipula a tales efectos en el Capítulo V del vigente Convenio Colectivo General de Limpiezas de Edificios y Locales (BOE de 23 de mayo) o el que viniera a sustituirle.

ARTICULO 16: FIJOS DISCONTINUOS

Las especificidades propias de la contratación de trabajadores fijos de carácter discontinuo que el Estatuto de los Trabajadores delega en la negociación colectiva serán en esta empresa las que se contemplan en art. 8 del vigente Convenio Colectivo del Sector de Limpiezas de Edificios y Locales de Baleares (BOIB de 24 de febrero de 2.011) o el que viniera a sustituirle.

ARTICULO 17: JORNADA LABORAL

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo queda establecida en 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, correspondiéndose ésta a una duración máxima de la jornada ordinaria semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

Por contrato de trabajo y cuando la naturaleza de las tareas a realizar en función del servicio que se preste así lo requieran, podrá acordarse la distribución irregular de la jornada, respetándose los límites de jornada legalmente establecidos y compensándose los excesos o defectos de jornada dentro del mismo año natural a la fecha en que se hubieran realizado. En cualquier caso, la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores/as cualquier acuerdo en tal sentido y se respetarán los límites y procedimientos establecidos en el art 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El comienzo de la jornada y su finalización se entenderán en el centro de trabajo y turno de que se trate.

El personal que realice su jornada de forma continuada (superior a 6 horas) disfrutará de 20 minutos de descanso, tiempo que se computará como de trabajo efectivo.

El descanso semanal de todos los trabajadores será de dos días semanales, computables por periodos de hasta cuatro semanas.

ARTICULO 18: VACACIONES ANUALES

Todos los trabajadores/as de la empresa disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, cuya distribución nunca podrá fraccionarse en más de dos periodos. El cómputo de las vacaciones no se iniciará en día festivo o de libranza semanal.

ARTÍCULO 19: HORAS EXTRAS

Ambas partes negociadoras acuerdan la supresión de la realización de horas extras habituales. Para las realizadas en virtud de otras circunstancias se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias. El precio de la hora extra no podrá ser inferior al de la hora ordinaria.

ARTICULO 20: TRABAJO EN FESTIVOS

Cuando por necesidades del servicio el personal de la empresa deba trabajar en festivos, no domingos, los/as trabajadores/as percibirán una compensación económica del 175 % del salario en proporción a las horas de trabajo realizadas durante esos festivos o, alternativamente y cuando así se acuerde con la representación legal de trabajadores/as, la compensación será de dos días de libranza retribuidos por cada festivo trabajado.

ARTICULO 21: PERMISOS Y LICENCIAS

El personal de la empresa, previo aviso y posterior justificación documental cuando así se le requiera, tendrá derecho a disfrutar de de permiso con retribución por alguno de los motivos siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador: 17 días.
- b) Por nacimiento de hijo o enfermedad grave de los hijos, padres o cónyuges: 3 días si se produce en la isla de Mallorca y 5 días si se deben realizar desplazamientos fuera de Mallorca.
- c) Por fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días si se produce en





la isla de Mallorca y 5 días si se deben realizar desplazamientos fuera de Mallorca, siempre y cuando se acredite fehacientemente la causa.

Y en el resto de supuestos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores los permisos retribuidos se registrarán por lo allí previsto.

Licencia personal: Los trabajadores/as con más de 12 meses de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una licencia personal de tres días al año para atender otras necesidades personales no contempladas en este artículo. Para ello, imprescindiblemente, deberán comunicar la intención de tal libranza con una antelación mínima de una semana y que se acuerde entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el disfrute de tal libranza. Para los/las trabajadores/as con una antigüedad mínima de 6 meses e inferior a 12 meses dicha licencia anual será de un día y medio y operará en las mismas condiciones descritas. En ambos casos las horas correspondientes esas licencias se considerarán como de trabajo efectivo.

ARTICULO 22: SALIDAS A CONSULTAS Y REVISIONES MEDICAS

El trabajador/a que debiera acudir a consultas y revisiones médicas, previo aviso a la empresa con la antelación suficiente, dispondrá de permiso por el tiempo necesario e indispensable para acudir a esas citas y ser atendido. Dicho permiso será retribuido siempre que se justifique documentalmente con posterioridad mediante el correspondiente volante acreditativo del Servicio Público de Salud u organismo que lo sustituya.

ARTÍCULO 23: SALARIOS

La estructura básica de retribuciones en la empresa se compone de: salario base y complemento de antigüedad por los importes acordados cada uno de los años de vigencia en el presente convenio (Anexos I y II), además de los pluses compensatorios de situaciones especiales que en su caso corresponda (nocturnidad, trabajo en festivos, trabajos tóxicos, etc).

Para el primer año de vigencia del convenio, año 2.015, se acuerda un incremento salarial del 0,25 % sobre el salario base que venían percibiendo los trabajadores/as de la empresa a 31/12/2014, resultando la tabla salarial aplicable de 01-01-2015 a 31-12-2015 la que se expresa en el Anexo I del presente convenio.

Para el segundo año de vigencia del convenio (2.016) se aplicará un incremento del 0,5 % sobre las tablas salariales del 2.015, resultando los salarios desde 01-01-2016 a 31-12-2016 los que constan en el Anexo II del presente convenio (Tablas Salariales 2.016).

El pago de los atrasos derivados de la aplicación de las Tablas Salariales del 2.015 habrá de efectuarse no más tarde del mes siguiente al de la publicación de este convenio en el B.O.I.B.

ARTICULO 24: COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores/as percibirán por tal concepto un complemento a razón del 3,62 % de su salario base por cada trienio de antigüedad desde el inicio de su relación laboral con la empresa y por un máximo de diez trienios.

En el caso de que la cuantía que se viniera percibiendo en concepto de antigüedad resultara superior, el importe consolidado por cada trabajador/a a 31-12-2014 quedará como derecho adquirido ad personam y sobre éste se aplicará anualmente el mismo incremento que al salario base. A partir del vencimiento de nuevos trienios que se cumplan por los trabajadores/as desde 01-01-2015 se aplicará el incremento correspondiente a la adquisición de nuevo trienio (3,62 %) y dicho incremento se percibirá a partir del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento.

ARTÍCULO 25: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores/as de la empresa devengarán anualmente dos pagas extraordinarias por importe de treinta días de salario base más la antigüedad que en su caso corresponda. Las fechas de devengo de esas gratificaciones serán a 30 de junio y a 31 de diciembre y se acuerda que se perciban de forma prorrateada junto con los salarios de cada mes.

ARTICULO 26: PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Todos los trabajadores/as de la empresa percibirán anualmente y en concepto de participación en beneficios el importe de 30 días de salario base más la antigüedad que en su caso corresponda. La fecha de devengo de esta paga será a 31 de marzo y se acuerda asimismo que su percepción sea en prorrateo mensual, junto con los salarios del mes.

ARTICULO 27: PLUS DE NOCTURNIDAD

Cualquier trabajador/a de la empresa que deba prestar servicio laboral entre la franja horaria comprendida entre las 22 horas y las 6 de la mañana, devengará un plus en compensación por trabajo nocturno por importe del 25% de su salario base. Dicho plus se percibirá en





proporción a las horas de trabajo prestadas durante esa franja horaria en relación a la jornada diaria del trabajador y por los días en que realice trabajo nocturno. Sin embargo, en el caso de que se realicen más de 4 horas dentro de esa franja horaria, dicho plus se percibirá como si de la totalidad de la jornada diaria de trabajo se hubiera tratado.

El plus de nocturnidad sólo se percibirá durante los periodos de vacaciones por aquellos trabajadores/as que realicen diariamente su jornada de trabajo en horario nocturno por lo menos durante seis meses dentro del año en el que corresponda el devengo de esas vacaciones. En cualquier otro caso no se percibirá plus de nocturnidad durante las vacaciones.

ARTICULO 28: PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Los trabajadores que deban desempeñar trabajos afectos a penosidad, toxicidad o peligrosidad percibirán un plus compensatorio por importe correspondiente al 20 % de su salario base en caso de que dichos trabajos se realicen durante la mayor parte de su jornada laboral y del 10 % en caso de que dichos trabajos se realicen durante la mitad o menos de la mitad de su jornada laboral.

ARTÍCULO 29: GASTOS DE TRANSPORTE

Los trabajadores/as que dentro de su jornada laboral deban efectuar desplazamientos en transporte público con motivo de su trabajo serán compensados económicamente por la empresa por el importe de ese gasto. En el supuesto de que el trabajador/a realizara tales desplazamientos mediante su propio medio de locomoción en vez de utilizar transporte público tendrá derecho a la compensación económica como si de transporte público se hubiera tratado.

ARTICULO 30: INCAPACIDAD TEMPORAL

Durante las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional los trabajadores/as percibirán un complemento a cargo de la empresa que complemente su retribución hasta el importe del 100 % de la base de cotización del trabajador y por toda la duración de la I.T..

En el caso de que la incapacidad temporal derive de enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementará la retribución del trabajador/a hasta el 100 % de su base de cotización sólo a partir del día 31 de esa baja y hasta tanto dure la situación de I.T. Sin embargo, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización del trabajador/a o intervención quirúrgica, se abonará por la empresa el complemento de I.T. hasta el 100 % de la base de cotización del trabajador/a durante todo el tiempo que dure ésta.

ARTICULO 31: MATERNIDAD

Las trabajadoras en situación de maternidad tendrán derecho al descanso legalmente previsto para las bajas médicas por tal contingencia, además de una semana a cargo de la empresa, a razón del 100 % de su salario base más el complemento de antigüedad que estuviera percibiendo antes de producirse la baja médica por tal causa.

ARTICULO 32: BOTIQUINES DE URGENCIA

La empresa deberá asegurarse de que en todos los centros de trabajo de sus clientes en los que presten servicio sus trabajadores/as se dispone del botiquín reglamentario para curas de urgencia y que éste se halla en lugar de fácil acceso.

ARTICULO 33: SEGURO COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

La empresa se obliga a concertar un seguro de accidentes complementario que garantice una indemnización por importe de 10.000 euros a percibir por el trabajador/a o sus beneficiarios en caso de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En caso de que la empresa tuviera concertado o vigente tal seguro deberá responder íntegramente como responsable del pago de esa indemnización.

ARTICULO 34: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En todas aquellas obligaciones, garantías y protocolos en materia de prevención de riesgos laborales, así como en seguridad y salud de los trabajadores/as la empresa se registrará, además de por la normativa legal general y específica, por lo establecido en el Capítulo VIII del Convenio Colectivo Sectorial de Limpiezas de Edificios y Locales (B.O.E. 23-05-2013) o el que viniera a sustituirle y por lo establecido en el artículo 33 y 33bis del Convenio Colectivo del sector de Limpiezas de Edificios y Locales de les Illes Balears (B.O.I.B. 24-02-2011) o los que vinieran a sustituirlos.





ARTICULO 35: ROPA DE TRABAJO

La empresa proveerá a los trabajadores/as de los uniformes necesarios para el desempeño adecuado de su trabajo. Dicha uniformidad se entregará dos veces al año: una uniformidad en invierno y otra de verano. Asimismo, cuando la actividad propia del lugar de trabajo o el tipo de trabajo a realizar lo requieran, la empresa proveerá a los trabajadores/as del calzado adecuado de acuerdo al contenido de las obligaciones en salud y seguridad laboral. El calzado se renovará con la periodicidad que corresponda a su uso y desgaste o cuando se haya deteriorado. Igualmente, en los casos en que deba entregarse calzado por motivo del lugar de trabajo o del trabajo a desempeñar, la empresa garantizará una entrega de calzado anual, procediéndose siempre a la devolución del calzado usado.

Será responsabilidad y obligación de los/as trabajadores/as el correcto estado de limpieza y mantenimiento de sus uniformes y calzado, así como su mantenimiento.

ARTÍCULO 36: REGIMEN DISCIPLINARIO

En materia disciplinaria el presente convenio se remite y suscribe todo lo previsto en el Capítulo XI del Convenio Colectivo Sectorial de Limpiezas de Edificios y Locales (B.O.E. 23-05-2013) o el que viniera a sustituirle.

ARTICULO 37: DELEGADO/A DE PERSONAL

La representación de los trabajadores/as en la empresa, mientras el personal en plantilla esté comprendido entre 6 y 49 trabajadores/as corresponde al Delegado/a de Personal, incluidos quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los/as trabajadores/as vinculados por contrato de duración determinada.

Los trabajadores/as elegirán, mediante sufragio libre, personal, directo y secreto, al Delegado/a de Personal. Éste/a ejercerá ante la empresa la representación para la que fue elegido/a observando las normas que sobre sigilo profesional están establecidas en el ordenamiento jurídico.

Las funciones del Delegado/a de Personal serán las de representar, y defender los, intereses de los trabajadores/as a los cuales representa y servir de instrumento de comunicación entre los mismos y la Dirección de la empresa y cuantas otorga la legislación vigente.

Será oído por la empresa previamente a la adopción de medidas que afecten a los trabajadores/as, especialmente en los despidos y en la imposición de sanciones, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores/as.

ARTICULO 38: COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Por las partes negociadoras se designará una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del convenio compuesta por la representación empresarial y por la de los/as trabajadores/as, así como por los asesores o técnicos que las partes estimen conveniente, quienes podrán asistirlos con voz pero sin voto.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente convenio. Las partes acuerdan que toda duda en relación con la interpretación o aplicación del convenio será sometida obligatoriamente a la Comisión, ya sea por cuestión individual o colectiva, siendo preceptiva su convocatoria en todo caso, antes de acudir a la jurisdicción competente.
- b) Vigilancia del convenio.
- c) Ejercer las labores de análisis y estudio sobre las cuestiones relativas al contenido del convenio, así como proponer y acordar cuantas modificaciones que en la aplicación del convenio puedan motivarse en base a modificaciones normativas y de la legislación actualmente vigente.

La Comisión Paritaria se reunirá ordinariamente y preceptivamente, como mínimo, cada semestre. Sin embargo y extraordinariamente, cuando se formule petición de cualquiera de las partes la Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo máximo de una semana desde la fecha de la convocatoria, en la que necesariamente deberá constar el orden del día.

La Comisión Paritaria queda formada por Don Francisco Acuña Espejo, en representación de la empresa y Doña Laila El Abdaoui Ben Ali, en representación de los trabajadores, y su domicilio se fija en los locales de la empresa Grup de Serveis i Manteniments S.L. sitos en la Calle Capdepera 37, bajos de Manacor.

ARTICULO 39: SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes firmantes del presente convenio aceptan que las divergencias o discrepancias que se susciten en relación al mismo sean dirimidas mediante los procedimientos previstos en el vigente acuerdo interprofesional regulador del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (T.A.M.I.B.).



ARTICULO 40: PROCEDIMIENTO ANTE DISCREPANCIAS POR INAPLICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL ART. 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que ante discrepancias ocasionadas por la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se acudirá en primera instancia a la Comisión Paritaria del Convenio y, en caso de que éstas no puedan ser evacuadas o resueltas por la Comisión Paritaria del Convenio o de que ésta no haya alcanzado acuerdo al respecto, se someterán obligatoriamente al procedimiento establecido por el Acuerdo Interprofesional autonómico regulador del Tribunal de Arbitraje y Mediación de les Illes Balears (T.A.M.I.B.).

ARTICULO 41: PROTECCION DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, los trabajadores/as se comprometen a preservar en todo momento la confidencialidad y el secreto respecto de los datos de carácter personal a los que hubieren tenido acceso por razón de su puesto de trabajo, incluso tras la extinción de la relación laboral. Asimismo, se comprometen a guardar la misma confidencialidad y secreto respecto a cualquier información de clientes de la empresa o de terceros de la que tuvieran conocimiento por motivo de su trabajo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2.015- Del 01-01-2015 a 31-12-2015.

CATEGORÍAS	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
GRUPO I		
Director/a	1.650,00 €	24.750,00 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo/a	1.401,86 €	21.027,83 €
Oficial/a de Primera	1.200,50 €	18.007,50 €
Oficial/a de Segunda	1.066,51 €	15.997,69 €
Auxiliar Administrativo/a	878,39 €	13.175,87 €
Formante	789,07 €	11.836,11 €
GRUPO III		
Encargado/a General	1.349,71 €	20.245,71 €
Supervisor/a o Encargado/a de Zona	1.268,11 €	19.021,62 €
Responsable de Equipo	1.005,12 €	15.076,86 €
GRUPO IV		
Especialista	1.005,12 €	15.076,86 €
Peón Especialista	938,52 €	14.077,76 €
Limpiador/a	938,52 €	14.077,76 €
Oficial/a de Oficios Varios	1.005,12 €	15.076,86 €
Ayudante de Oficios Varios	913,23 €	13.698,37 €
Formante	789,07 €	11.836,11 €

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2.016- Del 01-01-2016 a 31-12-2016.

CATEGORÍAS	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
GRUPO I		
Director/a	1.658,25 €	24.873,75 €
GRUPO II		
Jefe Administrativo/a	1.408,87 €	21.132,97 €
Oficial/a de Primera	1.206,50 €	18.097,54 €
Oficial/a de Segunda	1.071,84 €	16.077,68 €
Auxiliar Administrativo/a	882,78 €	13.241,75 €
Formante	793,02 €	11.895,29 €
GRUPO III		





CATEGORÍAS	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
Encargado/a General	1.356,46 €	20.346,94 €
Supervisor/a o Encargado/a de Zona	1.274,45 €	19.116,73 €
Responsable de Equipo	1.010,15 €	15.152,24 €
GRUPO IV		
Especialista	1.010,15 €	15.152,24 €
Peón Especialista	943,21 €	14.148,15 €
Limpiador/a	943,21 €	14.148,15 €
Oficial/a de Oficios Varios	1.010,15 €	15.152,24 €
Ayudante de Oficios Varios	917,79 €	13.766,86 €
Formante	793,02 €	11.895,29 €

