

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

1731

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 Contractació Integral de Serveis de Neteja, SA (CISNSA) (exp.: CC_TA_01/116, código de convenio 07100372012016)

Antecedentes

1. El día 11 de junio de 2015, la representación de la empresa Contractació Integral de Serveis de Neteja, SA y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 28 de julio, el señor Jaime Salvador Sitjar Ramis, 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 Contractació Integral de Serveis de Neteja, SA 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, 12 de febrero de 2016

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)

INTRODUCCIÓN

La Empresa **CONTRATACIO INTEGRAL DE SERVEIS DE NETEJA, S.A. (CISNSA)** propuso a la representación legal de los trabajadores, en uso de su libertad negociadora y de la autonomía de la voluntad de las partes, la negociación de un Convenio Colectivo de ámbito empresarial que sea aplicable a las relaciones laborales entre la empresa y todos sus trabajadores, a los efectos de poder adecuar la actual estructura de recursos humanos a la difícil situación de crisis económica en general y a la competencia del sector de limpieza de edificios y locales en particular, así como servicios auxiliares, lo que exige una mayor productividad y ser más competitivos.

La base legal de convenio colectivo es el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por La Ley 3/2012 y de otras normas concordantes, debiendo ser de aplicación prioritaria este Convenio Colectivo empresarial sobre otros de ámbitos superiores en las materias objeto de pacto, como son salarios y complementos, trabajo en festivos, horas extras, entre otros, recogidos detalladamente en el texto articulado que sigue a continuación.

Tras el proceso de negociación, realizada por ambas partes bajo el principio de libertad, autonomía de la voluntad de las partes y de la buena fe, se ha alcanzado el presente acuerdo por el que se establece el convenio colectivo de la Empresa **CONTRATACIO INTEGRAL DE SERVEIS DE NETEJA, S.A. (CISNSA)** en base a los siguientes artículos:

CAPÍTULO I

PARTES NEGOCIADORAS.

Artículo 1º.- Identificación de las partes contratantes:

Son partes negociadoras del presente Convenio Colectivo la Empresa **CONTRATACIO INTEGRAL DE SERVEIS DE NETEJA, S.A. (CISNSA)**, con domicilio a efectos del presente convenio en C/ Picapedrers, 16 - 07009 – Palma de Mallorca, siendo su CIF A07980352 y por otra parte el Comité de Empresa, que ha designado a dos representantes para la comisión negociadora..

Ambas partes se reconocen mutuamente plena capacidad legal para negociar y acordar el presente Convenio Colectivo de Empresa, que ha sido negociado libremente y bajo los principios de la libre autonomía de las partes y las reglas de la buena fe.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL:

El presente Convenio Colectivo afectará a las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa CISNSA. dedicada a la actividad económica de limpieza de edificios y locales (CNAE 8121), así como hospitales, geriátricos, centros oficiales, aeropuertos, puertos, aviones, barcos, trenes, limpieza viaria, de playas, retirada de residuos, jardinería, mantenimiento y reformas, importación, distribución, venta y arrendamiento de productos, equipos, contenedores de desechables íntimos femeninos y elementos de higiene, limpieza y desinfección; importación, distribución venta y arrendamiento de máquinas expendedoras automáticas (vending) y productos para expender en dichas máquinas y en general cualesquiera productos y equipos, elementos de higiene y accesorios susceptibles de instalación, venta y arrendamiento, para su utilización en la prestación a terceros de servicios higiénicos y de mantenimiento; servicios auxiliares como recepcionistas, botones, azafatas, peones, etc., distribución y venta de maquinaria y herramientas, arrendamiento, montaje y mantenimiento de los equipos higiénicos y de alfombras, control de plagas, desratización, desinsectación y desinfección, retirada de papel confidencial, destrucción y reciclaje.

Artículo 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL. Afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 4º.- ÁMBITO TEMPORAL. La vigencia del convenio colectivo será desde el 1 de junio de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2019, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

La denuncia del convenio colectivo se efectuará con dos meses de antelación a la fecha de finalización por cualquiera de las partes mediante escrito del que se acusará recibo. La denuncia del Convenio supondrá la ultractividad del Convenio que termine en durante un plazo máximo de un año. No obstante, las partes negociadoras podrán pactar una prórroga temporal del presente convenio colectivo.

Artículo 5º.- Materias que son objeto del presente convenio de empresa:

Dentro del marco de negociación del presente Convenio Colectivo de empresa, ambas partes han convenido que las materias objetos de negociación y regulación exclusiva en el ámbito empresarial son las siguientes:

- A. Salarios y complementos salariales
- B. Plus de antigüedad
- C. Gratificaciones extraordinarias
- D. Horas extraordinarias y complementarias
- E. Horario y distribución del tiempo de trabajo
- F. Trabajo en festivos y su compensación



- G. Planificación anual de vacaciones
- H. Adaptación de las modalidades de contratación
- I. Medidas de conciliación de vida laboral y familiar
- J. Clasificación profesional en la Empresa
- K. Comisión paritaria

Artículo 6º.- Compensación y absorción. Las condiciones laborales establecidas en el presente Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas por lo que tanto las condiciones anteriores a su entrada en vigor como cualquier mejora posterior podrá ser objeto de absorción y compensación cuando las superen en cómputo anual.

Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad o la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aceptase alguna de sus cláusulas, quedarán sin eficacia las anomalías observadas, debiéndose remitir las mismas a las partes negociadoras para la subsanación de ellas, y quedando vigente el resto de este convenio.

CAPÍTULO III

CLÁUSULAS DE EMPLEO.

Artículo 8º.- ADAPTACIÓN DE LOS ASPECTOS DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

En el seno de la empresa CISNSA se fomenta el uso preferente de la contratación indefinida, sin perjuicio de la posibilidad de efectuar contratos de trabajo de otra naturaleza en el marco de la ley. En concreto se adaptan a las peculiaridades empresariales las siguientes modalidades:

- a. Contrato para trabajos fijos discontinuos: se conviene que esta modalidad contractual, caracterizada por trabajos a desarrollar en fechas inciertas dentro del volumen normal de la empresa, podrá tener hasta dos interrupciones de un máximo de 15 días cada una de ellas, que serán preavisadas con una semana de antelación, a fin de adaptar los servicios prestados a las peculiaridades de la demanda.
- b. Interinidad: para cubrir ausencias temporales por permisos, excedencias, bajas por enfermedad o accidente y vacaciones.
- c. Por obra o servicio determinado: Se determinan expresamente obras o servicios determinados en el seno de la actividad de la empresa, la Campaña de Navidad, de Reyes y la Semana Santa. Igualmente las contrataciones que empresas, particulares o centros oficiales realicen para efectuar labores o servicios propios del objeto social y actividad económica de la empresa CISNSA.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o servicio objeto de la contratación empresarial.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

- Cuando el contrato de arrendamiento de servicio se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán, primero, lo de menos antigüedad y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y en todo caso, oída la representación legal de los trabajadores.

d. Formación o aprendizaje: La duración mínima de este contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años.

e. Tiempo parcial: en los supuestos de contratos a tiempo parcial con una duración superior a 10 horas semanales, o equivalente en cómputo anual, se pacta que se podrán realizar hasta un 60 % de horas complementarias con respecto a la jornada contratada, con un preaviso de un día en su realización obligatoria.

Respecto de los contratos de trabajo a tiempo parcial indefinidos con jornada superior a 10 horas semanales en cómputo anual las horas complementarias de carácter voluntario que la empresa pueda ofrecer el límite se establece un porcentaje adicional del 30 % de la jornada contratada, mediando también un preaviso de un día en su realización. La realización de estas horas tendrá carácter voluntario para el trabajador.

f. Prácticas: El período de prueba en los contratos de trabajo de prácticas podrá ser de 3 meses y su retribución salarial será del 70 % del referido a su categoría profesional durante el primer año y del 80 % durante el segundo año de contrato o el SMI si esta resultara inferior.





CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9º.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se adaptan y establecen en la empresa CISNSA los siguientes grupos profesionales:

Grupo I : Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.

Grupo II : Personal Administrativo.

Grupo III : Mandos Intermedios.

Grupo IV : Personal Operario.

Se conviene y acuerda la movilidad funcional dentro de las diferentes categorías de cada grupo profesional sin más limitación que las derivadas de titulaciones académicas o profesionales.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 10.- ESTRUCTURA SALARIAL. Los salarios en la empresa CISNSA podrán estar conformados por los siguientes conceptos:

Salario base

Gratificaciones extraordinarias

Complementos personales

Plus de transporte

Dietas

Uniformidad

Complemento en caso de I.T.

Artículo 11.- Salario base para el año 2015.

Los importes del salario base mensual de los trabajadores de la empresa CISNSA, para cada grupo profesional y categoría serán los siguientes, para el año 2015 :

Grupo profesional Salario base mensual (euros)

I) Directivos 1.050

I.1. Técnicos grado sup. 975

II) Administrativos 875

III) Mandos intermedios

III.1. Supervisor/a: 750

III.2. Encargado de zona: 725

IV) Operarios

IV.1. Especialista conductor, especialista instalador y reponedor, comercial, aplicador de tratamientos, jardinero/a: 705

IV.2. Limpiador/a, cristalero/a, auxiliar de servicios, conductor/a,

aparcacoches, peón: 670

Además del salario base indicado, la empresa podrá acordar de manera individual con cada trabajador el establecimiento de complementos, pluses o incentivos por objetivos, productividad, responsabilidad o especialidad, pactándose asimismo las condiciones y su carácter temporal o definitivo y reglas para posibles absorciones y compensación. En principio todos los pluses serán no consolidables, compensables y





absorbibles salvo pacto expreso individual en contrario que deberá constar por escrito.

Como consecuencia de la eficaz política de prevención de riesgos laborales existente en la Empresa, se considera un contrasentido el abono de pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, por lo que resultan expresamente abolidos y no serán devengados ni abonados a partir de la firma del presente convenio colectivo de empresa.

Igualmente se conviene que no se devengará ningún plus o complemento por antigüedad en la Empresa, respetándose las situaciones consolidadas anteriormente que sin embargo no darán lugar a incremento alguno en su cuantía ni porcentaje.

Artículo 12.- Complementos salariales.

Se pactan los siguientes importes:

Para combatir el absentismo laboral:

- a. Plus de asistencia: 60 euros/mes, que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado.
Para compensar los costes de posibles desplazamiento desde el domicilio del trabajador al centro o centros de trabajo:
- b. Plus de transporte: 60 euros/mes, que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado
Para compensar el mantenimiento de la ropa y uniformes de trabajo en buenas condiciones:
- c. Plus de Uniformidad: 6 euros/mes, que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado

Los citados importes son para trabajadores con jornada completa, por lo que los que estén contratados a tiempo parcial los percibirán en proporción a su jornada contratada.

Se devengarán durante 11 meses al año.

Artículo 13.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se conviene el abono de dos gratificaciones extraordinarias al año, de Julio o verano y de diciembre o Navidad, con devengo semestral de 30 días del salario base de cada trabajador. La primera, de julio o verano se devenga del 1 de enero al 30 de junio y se abonará antes del 31 de julio, mientras que la segunda de diciembre o Navidad se devenga del 1 de julio hasta el 31 de diciembre y se abona antes del día 21 de diciembre.

No obstante lo anterior la empresa podrá prorratear el pago de dichas gratificaciones extraordinarias junto con el salario mensual.

Artículo 14.- Revisión salarial para los años 2016 y siguientes.

Los importes de salario base establecidos en el artículo 11 para el año 2015, podrán ser revisados a partir del 1 de enero de 2016, y después anualmente, en función de criterios de productividad, rentabilidad empresarial, competitividad, mejora del PIB nacional, inflación, etc., todo ello mediante negociación anual entre la empresa CISNSA y la representación de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria.

Artículo 15.- Liquidación de salarios y pago.

La fecha del pago de salarios será durante la primera quincena del mes siguiente a su devengo, mediante transferencia bancaria ordenada antes del día 15 del mes siguiente al devengo. Se conviene que el recibo de salarios se podrá entregar en soporte informático, bien por e-mail o por medio de portal del empleado o similar, siempre que se garantice la confidencialidad.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos salariales una vez al mes con un importe máximo del 50 % del salario devengado.

Artículo 16.- Horas extraordinarias: Debido a las especiales características del servicio que presta la Empresa a sus clientes para que éste sea de la mejor calidad posible, se acuerda que la realización de horas extraordinarias es conveniente y obligatoria para los trabajadores de CISNSA en caso necesario y a requerimiento de la Empresa.

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias, éstas podrán ser compensadas mediante el disfrute de tiempo equivalente de descanso a disfrutar en los seis meses naturales siguientes de su realización, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador y según las necesidades del servicio.

Solo en caso de desacuerdo o imposibilidad de dicha compensación se abonarán en metálico a razón del salario horaordinario según el resultado de dividir el salario total anual compuesto por salario base y gratificaciones extraordinarias entre la jornada anual contratada por cada trabajador más un 15 %. A efectos ilustrativos, en el supuesto de que no tengan ningún plus o complemento, el valor de las horas extras será, para el año 2015 el siguiente:





Grupo profesional Valor hora extra

I) Directivos 9,26

I.1. Técnicos grado sup. 8,60

II) Administrativos 7,71

III) Mandos intermedios

III.1. Supervisor/a: 6,61

III.2. Encargado de zona: 6,39

IV) Operarios

IV.1. Especialista conductor, especialista instalador y reponedor, comercial, aplicador de tratamientos, jardinero/a: 6,22

IV.2. Limpiador/a, cristalero/a, auxiliar de servicios, conductor/a, aparcacoches, peón: 5,91

Artículo 17.- Trabajo en día festivo en cualquiera de las 14 fiestas laborales anuales: Si un trabajador o trabajadora de la Empresa CISNSA tuviera que trabajar –total o parcialmente- en alguna de las 14 festividades laborales bien sea por razones organizativas, necesidades del servicio o exigencia del cliente, le serán compensados con descanso equivalente a disfrutar en los seis meses siguientes, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador y según necesidades del servicio. Para la realización de estos servicios en festivo se preavisará con siete días naturales de antelación.

En caso de desacuerdo o imposibilidad de compensación, se abonarán las horas trabajadas en estos casos con el siguiente complemento sobre el valor de la hora ordinaria:

Grupo profesional Valor complemento por hora en festivo

I) Directivos 8,05

I.1. Técnicos grado sup. 7,48

II) Administrativos 6,71

III) Mandos intermedios

III.1. Supervisor/a: 5,75

III.2. Encargado de zona: 5,56

IV) Operarios

IV.1. Especialista conductor, especialista instalador y reponedor, comercial, aplicador de tratamientos, jardinero/a: 5,41

IV.2. Limpiador/a, cristalero/a, auxiliar de servicios, conductor/a, aparcacoches, peón: 5,14

Si no se trabajara el día festivo completo solo se compensarán o abonarán las horas efectivamente trabajadas.

Los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en festivos y domingos no devengarán el derecho a este plus.

Artículo 18.- Trabajo nocturno: En los casos de que no se haya contratado al trabajador para trabajar específicamente en horario nocturno, total o parcialmente, las horas prestadas en dicho horario nocturno, comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas, se abonarán según los siguientes valores, en lugar del valor ordinario, lo que supone un incremento del 10 %:

Grupo profesional Valor hora nocturna

I) Directivos 8,86

I.1. Técnicos grado sup. 8,22

II) Administrativos 7,38

III) Mandos intermedios





- III.1. Supervisor/a:6,33
- III.2. Encargado de zona:6,11

IV) Operarios

- IV.1. Especialista conductor, especialista instalador y reponedor, comercial, aplicador de tratamientos, jardinero/a:5,95
- IV.2. Limpiador/a, cristalero/a, auxiliar de servicios, conductor/a, aparcacoches, peón:5,65

Artículo 19.- Complemento salarial en caso de baja médica: Como medida de lucha contra el absentismo laboral, la empresa CISNSA no abonará al trabajador que padezca una baja por enfermedad común, o accidente no laboral, ningún tipo de complemento salarial o mejora voluntaria, limitándose únicamente a abonar la prestación de la seguridad social que tenga reconocida el trabajador, según su base de cotización correspondiente y por el tiempo que dure oficialmente la baja médica, con los límites legalmente establecidos.

No obstante, en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará la diferencia entre la prestación de la seguridad social por esta contingencia profesional y la base reguladora correspondiente, con un límite de 12 meses por cada proceso.

En el momento del pago de las gratificaciones extraordinarias se deducirán de su cálculo los días abonados en estas situaciones ya que se entenderán percibidas.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 20.- JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo ordinaria se prestará de lunes a domingo, según las necesidades de cada cliente. Se conviene que la empresa CISNSA podrá realizar una distribución irregular de la jornada del 30 % de la jornada anual, compensándose los posibles excesos en los 12 meses siguientes a su realización. El preaviso en el caso de utilizar esta posibilidad será de 7 días naturales, pudiendo en este caso ampliarse la jornada diaria hasta las 10 horas diarias o 60 semanales.

Artículo 21.- Descanso semanal. El descanso semanal en la empresa CISNSA es fundamentalmente de un día y medio a lo largo de la semana, pudiendo efectuarse ordinariamente un cómputo de dicho descanso en períodos de hasta dos semanas, y excepcionalmente de hasta cuatro semanas el caso de que se realicen trabajos a turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo.

Artículo 22.- Vacaciones. Los 30 días anuales de vacaciones, o su proporción, serán disfrutados por los trabajadores de CISNSA de acuerdo con el calendario que se elaborará en el mes de diciembre de cada año, previa solicitud efectuada antes del 31 de octubre de cada año. Podrán dividirse en dos o más períodos de disfrute de mutuo acuerdo.

La empresa podrá excluir de las fechas de disfrute determinadas épocas del año en determinados centros de trabajo o distribuir las a lo largo de todo el año a efectos de no perjudicar el servicio contratado. Igualmente si un centro de trabajo cierra determinadas fechas, se considerarán de disfrute obligatorio de vacaciones para el personal adscrito a dicho centro.

En el supuesto de cese del trabajador sin que haya podido disfrutar las vacaciones, éstas serán compensadas en metálico con la liquidación salarial en razón de su salario base correspondiente.

CAPÍTULO VII

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 23.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.

Declaración general sobre igualdad y no discriminación.

Las partes afectadas por este convenio colectivo, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de





discriminación.

La empresa se compromete a gestionar de manera adecuada y beneficiosa la diversidad de la plantilla, adoptando las medidas necesarias para favorecer las necesidades de la misma, adecuando el servicio en la medida de lo posible a la gestión de esa diversidad.

CAPÍTULO VIII

MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 24.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA. Debido a las posibles contrataciones en diversos centros de trabajo se pacta que un trabajador podrá ser objeto de traslado o desplazamiento a cualquier lugar de trabajo o de prestación de servicios de la empresa.

Igualmente se pacta la posibilidad de prestar servicio, en la misma jornada laboral, en varios centros de trabajo en función de la organización empresarial de los servicios contratados a prestar a sus clientes.

Artículo 25.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. Se conviene que la prestación del contrato de trabajo podrá ser objeto de modificaciones sustanciales si las exigencias organizativas, técnicas, productivas o económicas de la empresa así lo requieren, especialmente por exigencias del cliente destinatario del servicio en cuanto a horario, turnos, duración de la jornada y lugar de la prestación del servicio.

Artículo 26.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, aparte de por fuerza mayor, por razones meteorológicas, de seguridad o por cierre de instalaciones o centros de trabajo ordenadas por la Autoridad competente, tramitándose en cada caso el oportuno expediente previsto legal y reglamentariamente.

CAPÍTULO IX

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 27.- Código de conducta laboral. Principios generales.

El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y de la empresa.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación del régimen disciplinario.

Corresponde a la Empresa, en uso de su facultad de Dirección y organización, imponer sanciones en los términos previstos en el régimen disciplinario.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quién éste delegue o del trabajador/trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Normas específicas de conducta en la Empresa.

- El trabajador deberá cuidar adecuadamente su aspecto físico (ropa, presencia y aseo personal).
- No se permite el consumo de bebidas alcohólicas durante el trabajo y en las dos horas previas a su inicio, a efectos de prevenir quejas de los clientes y usuarios y como medida de prevención de accidentes de trabajo.
- Confidencialidad y reserva: El trabajador se compromete a no divulgar ni usar en beneficio propio o de terceros, datos de la empresa



- referidos a personal, accionistas, socios, familiares, contabilidad, facturación, clientes, salarios, contratos, proveedores, sistemas y métodos de trabajo, etc. Igual trato se deberá tener con idénticos datos de los clientes o usuarios. El incumplimiento podrá ser considerado falta muy grave.
- d. Ausencias al trabajo: El trabajador, en caso de ausencia por enfermedad o accidente (por cualquier causa) deberá entregar a la Empresa el parte médico de baja en el plazo de 24 horas, así como anticipar telefónicamente su ausencia y el motivo en las 2 primeras horas de la jornada laboral, comunicando el domicilio exacto donde se encuentra, bien descansando o bien con atención médica. El incumplimiento podrá ser considerado falta muy grave.
 - e. Domicilio, teléfono y situación familiar: El trabajador queda obligado a comunicar fehaciente y puntualmente sus cambios de domicilio (incluso temporales), así como su teléfono y situación familiar (estado civil e hijos a su cargo).
 - f. Documentación: El trabajador se compromete a mantener en vigor y al día todos sus documentos personales que afecten al trabajo: permisos de trabajo y/o residencia, títulos, carnets, especialmente DNI y/o NIE, así como permiso de conducir vehículos o carretillas, de manipulador de alimentos, etc., que requiera su trabajo, debiendo avisar al empresario con tiempo suficiente si le caduca alguno de estos documentos, le ha sido retirado o ha extraviado alguno. Su inobservancia podrá ser falta grave o muy grave, en virtud del perjuicio causado a la empresa.
 - g. Herramientas, máquinas e instalaciones: El trabajador se compromete a cuidar diligente y adecuadamente las herramientas y/o demás medios de producción puestos a su disposición para la Empresa, incluso de los clientes finales, procurando un buen uso, mantenimiento y/o limpieza, avisando inmediatamente de sus averías, mal funcionamiento, deterioros o pérdidas. No podrá realizar reparaciones no autorizadas o inutilizar parte de los dispositivos. Deberá comunicar inmediatamente cualquier anomalía, deficiencia o avería observada a la Empresa. La inobservancia podrá ser falta grave o muy grave si se produjera alguna avería o pérdida grave.
 - h. El trabajador no podrá relacionarse directamente con el cliente de la Empresa para asuntos de trabajo, organización de servicios horarios, permisos, licencias, etc., que deberá realizar siempre a través de los mandos intermedios o de la Dirección de la Empresa.

Código de utilización de medios tecnológicos.

Ante el creciente uso de las nuevas tecnologías en todos los niveles de la Empresa y sus clientes, los trabajadores de la Empresa deberán observar las siguientes normas en cuanto a la utilización de medios tecnológicos:

- a. No se podrán utilizar los medios tecnológicos de la Empresa, tales como vehículos, teléfonos, ordenadores, escáneres, fotocopiadoras, impresoras, GPS y otros análogos o similares, ni tampoco maquinaria industrial, para uso propio o particular. La Empresa podrá establecer cualquier sistema de control para prevenir un uso fraudulento o para facilitar una posterior investigación, sin necesidad de previo aviso.
- a. Igualmente no se podrán utilizar los medios tecnológicos de los clientes de la Empresa (incluidos clientes o usuarios), tales como vehículos, teléfonos, ordenadores, escáneres, fotocopiadoras, impresoras, GPS y otros análogos o similares para uso propio o particular situados en los centros de trabajo de los clientes.
- a. El correo electrónico, el uso del teléfono móvil de la Empresa o cualquier otro medio de comunicación o de tratamiento de datos, textos o imágenes, presente o futuro, es de uso exclusivo para labores profesionales, por lo que no se faculta el uso por el trabajador para fines propios o particulares, por lo que la Empresa podrá establecer, sin previo aviso, los sistemas de control oportunos para evitar un uso inadecuado contrario a lo dispuesto.

La infracción de este código de conducta podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según el perjuicio ocasionado a la Empresa, al Cliente o al usuario.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 28.- Utilización de EPI's y uniformes. Como medida preventiva eficaz y de cumplimiento legal, los trabajadores se comprometen a la utilización correcta de los EPI's facilitados por la Empresa, así como su debida conservación y custodia. Los trabajadores se comprometen a no inutilizar o manipular los EPI's o los dispositivos colectivos de prevención de riesgos laborales.

Uniforme: La empresa proporcionará a los trabajadores dos uniformes anuales y la ropa de trabajo precisa y que no sea de uso común en la vida ordinaria.

El cuidado y conservación del uniforme y ropa de trabajo es responsabilidad del trabajador.

Es de obligado cumplimiento el uso del uniforme de la empresa para efectuar el trabajo, no pudiendo usarse fuera del horario laboral.

Artículo 29.-Salud laboral. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario garantiza la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

La prevención de riesgos laborales se integrará en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando los protocolos médicos oficiales con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia y con carácter anual si así lo determina la evaluación de riesgos laborales elaborada por el servicio de prevención de la empresa. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe de los representantes de los trabajadores y si así lo determina la evaluación de riesgos laborales elaborada por el servicio de prevención de la empresa.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Especial énfasis se prestará a la prevención de los accidentes de trabajo “in itinere”, para lo cual los trabajadores deberán usar en sus vehículos habituales de desplazamiento todos los elementos de protección individuales necesarios, tales como cinturones de seguridad, cascos, etc. y procurarán que dichos vehículos están en perfectas condiciones técnicas y respetarán siempre el código de circulación, evitando cualquier distracción. Para sus desplazamientos a pie también harán uso de los elementos reflectantes precisos y respetarán siempre el código de circulación, evitando cualquier distracción.

CAPÍTULO XI

COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

Artículo 30.- COMISIÓN PARITARIA.- Para vigilar la aplicación o la interpretación de alguna parte de este Convenio Colectivo se constituye la Comisión Paritaria que estará formada por dos representantes de la Empresa y por dos representantes de los trabajadores, en proporción a la representatividad en el seno del Comité de Empresa y se reunirá al menos una vez cada semestre natural o cuando una de las partes lo solicite con una semana de antelación y proponiendo los asuntos a tratar.

En caso de desacuerdo se someterán ambas partes a un arbitraje obligatorio, bajo las normas del vigente acuerdo interprofesional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) u organismo equivalente.

Artículo 31.- COMPETENCIAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA. Serán funciones y competencias de la Comisión Paritaria las siguientes:

- La de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación
- La interpretación y vigilancia de aplicación de lo acordado en el presente Convenio.
- Ejercer labores de arbitraje y conciliación previos a cualquier acción judicial o administrativa que se pueda intentar por las partes afectadas por el presente convenio que se susciten en el seno de la empresa por la interpretación y aplicación del mismo, debiendo emitir sus dictámenes en el máximo de siete días hábiles a contar desde la fecha en que se concluyan las medidas de mediación o arbitraje citadas.

En el caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes acuerdan solicitar y aceptar el arbitraje de los servicios de



mediación y arbitraje.

CAPÍTULO XII

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

Artículo 32.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aceptan que las divergencias que se susciten derivadas de su interpretación o aplicación, acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión paritaria prevista en este convenio colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el vigente acuerdo interprofesional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

2. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el vigente acuerdo interprofesional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Artículo 33.- Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

En virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores y, para el supuesto de que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal, las partes someterán el asunto a la Comisión Paritaria y en caso de desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de les Illes Balears.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- En cuanto a las condiciones laborales no contempladas en el presente Convenio Colectivo, como pueden ser permisos, excedencias y en especial subrogación de trabajadores, ambas partes convienen expresamente que serán de aplicación las contenidas en el Convenio Colectivo del Sector de ámbito Estatal o en las normas laborales vigentes.

Segunda.- Cualquier referencia efectuada a lo largo del texto en cuanto a sexo de las partes negociadoras se debe tomar como neutro para evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación y fomentar la igualdad.

Tercera.- La Empresa y la representación de los trabajadores están negociando en la actualidad un plan de igualdad.

Cuarta.- Para mejor claridad, se inserta a continuación la tabla salarial mensual y anual con los conceptos e importes de cada grupo y categoría profesional, correspondientes al año 2015.

Igualmente la tabla para abono de los diferentes tipos de horas a retribuir específicamente.

| RESUMEN DE SALARIOS Y CONCEPTOS | | | | | | |
|---|---------------------------|--------------------|-------------------------|----------------------|--------------------|-------------|
| Grupo profesional y categorías | Salario base mensual (12) | Gratíf. Extra. (2) | Plus de asistencia (11) | Plus de Transp. (11) | Plus Uniform. (11) | TOTAL ANUAL |
| I) Directivos | 1.050 | 1.050 | 60 | 60 | 6 | 16.086 |
| I.1. Técnicos grado sup. | 975 | 975 | 60 | 60 | 6 | 15.036 |
| II) Administrativos | 875 | 875 | 60 | 60 | 6 | 13.636 |
| III) Mandos intermedios | | | 60 | 60 | 6 | 1.386 |
| III.1. Supervisor/a: | 750 | 750 | 60 | 60 | 6 | 11.886 |
| III.2. Encargado de zona | 725 | 725 | 60 | 60 | 6 | 11.536 |
| IV) Operarios | | | 60 | 60 | 6 | 1.386 |
| IV.1. Especialista conductor, especialista instalador y reponedor, comercial, aplicador de tratamientos, jardinero/a: | 705 | 705 | 60 | 60 | 6 | 11.256 |
| IV.2. Limpiador/a, cristalero/a, auxiliar de servicios, conductor/a, aparcacoches, peón: | 670 | 670 | 60 | 60 | 6 | 10.766 |





RESUMEN DE SALARIOS Y CONCEPTOS

| Grupo/categoría | hora extra | hora festivo | hora nocturna |
|--------------------------|-------------------|---------------------|----------------------|
| I) Directivos | 9,26 | 8,05 | 8,86 |
| I.1) Técnicos G.S. | 8,60 | 7,48 | 8,22 |
| II) Administrativos | 7,71 | 6,71 | 7,38 |
| III.1) Supervisor | 6,61 | 5,75 | 6,33 |
| III. 2) Enc. zona | 6,39 | 5,56 | 6,11 |
| IV. 1) Especialista,.... | 6,22 | 5,41 | 5,95 |
| IV. 2) Limpiador,.... | 5,91 | 5,14 | 5,65 |

Y para que conste donde convenga, se suscribe el presente texto articulado, por triplicado ejemplar, en Palma de Mallorca a 11 de Junio de 2015.

