



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

**1419**

*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 del Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Candor, SL (código de convenio 07100112012013)*

#### Antecedentes

1. El 15 de marzo de 2017, la representación de la empresa Limpiezas Candor, SL, y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 16 de marzo, Ignacio Vidal Rosselló, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del mencionado Convenio colectivo.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

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

Palma, a 21 de septiembre de 2017

**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 Limpiezas Candor, S.L.**

#### Preámbulo

La firma del primer convenio colectivo de nuestra empresa en 2013 ha sido valorada tanto por la representación de los trabajadores como de la empresa como muy positiva. Es por ello que volvemos a acordar un nuevo convenio colectivo de empresa con un triple objetivo:

- A) Por un lado afianzar nuestra estabilidad económica, proveyéndonos de mecanismos de flexibilidad interna para combatir situaciones de crisis.
- B) Adecuar la retribución de los trabajadores a la evolución de la economía, de modo que dicha retribución, que se ha contenido en tiempos de crisis, mejore a la par que mejora la economía, vinculando, de nuevo, dicha mejora al indicador macroeconómico del PIB

nacional.

C) La creación de puestos de trabajo de carácter indefinido.

Y entendiendo que este convenio colectivo es una importante herramienta para conseguir los fines citados es por lo que consideramos procedente acordarlo.

#### **Artículo 1. Identificación de las partes contratantes.**

Son partes negociadores del presente convenio colectivo la empresa Limpiezas Candor, S.L, con CIF B57700551, y domicilio en C/Lledoner, 23-A, 07008 de Palma, y por otra parte el Comité de Empresa, cuyos miembros, en su totalidad, han participado en la comisión negociadora.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa Limpiezas Candor, S.L., y sus trabajadores.

#### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y cuyo ámbito territorial se circunscribe a las Illes Balears.

#### **Artículo 4. Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Limpiezas Candor, S.L. y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

#### **Artículo 5. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 01/01/2017 y tendrá vigencia hasta el 31/12/2018, con independencia de su fecha de publicación en el BOIB.

#### **Artículo 6. Denuncia.**

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento.

#### **Artículo 7. Comisión paritaria.**

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por medio fehaciente en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la Comisión Paritaria.

#### **Art. 8. 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 cualquiera de las partes con una antelación mínima de 7 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 en el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB, núm. 18 de 03-02-2005, y los posteriores acuerdos que se aprueben en sustitución del mismo.

#### **Art. 9. Cuantía del salario base y complementos Salariales**

Los trabajadores de la empresa percibirán las retribuciones que se expresan a continuación.

- 1.- Salario base: es el establecido por unidad de tiempo para la actividad pactada.
- 2.- Pagas extraordinarias: se cobrarán dos pagas extraordinarias anuales equivalentes al salario base que se prorratearán por doceavas partes y se cobrarán mensualmente junto al salario base.
- 3.- Plus conservación de vestuario: cobrarán este plus (12 mensualidades) todos los trabajadores que precisen uniforme para desarrollar su trabajo en atención al coste que conlleva el lavado y planchado de la uniformidad.
- 4.- Plus festivos: cobrarán este plus todos los trabajadores que trabajen en domingos y festivos. Se cobrará en función de las horas efectivamente trabajadas en festivos.
- 5.- Plus nocturnidad: cobran este plus los trabajadores que trabajen en horarios entre las 22:00 y las 6:00 h. Se cobrará en función de las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno.
- 6.- Plus funcional: cobran este plus (12 mensualidades) los trabajadores que en su jornada laboral estén obligados a conducir vehículos a motor propiedad de la empresa.
- 7.- Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria pactada con los representantes de los trabajadores. El trabajador y la empresa podrán pactar que se compensen por tiempo equivalente de descanso retribuido. En caso contrario se abonarán al precio establecido en la tabla adjunta. La realización de horas extraordinarias será siempre de aceptación voluntaria por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor previstos en el artículo 35.3 del estatuto de los trabajadores.
- 8.- Horas complementarias: De acuerdo a lo previsto en el art. 12 del Estatuto de los trabajadores se pacta que el máximo de horas complementarias que mediante “pacto escrito de horas complementarias”, puedan realizarse sea el equivalente al 60% de la jornada acordada en contrato. Dicho pacto será individual para cada trabajador y tendrá carácter voluntario. Asimismo se acuerda que la cantidad de horas complementarias “no pactadas”, de “aceptación voluntaria”, que puedan realizarse, sea del 30%. Se retribuirán al mismo precio que las horas extraordinarias.

Para el cálculo del importe de los conceptos “salario base”, “plus de conservación de vestuario”, “plus funcional” e “incremento de antigüedad”, que correspondan a cada trabajador en función de su jornada, dado que la jornada máxima establecida en convenios colectivos de ámbito superior puede variar durante la vigencia del presente convenio y de sus eventuales prórrogas, se empleará la fórmula matemática siguiente: Importe del concepto retributivo indicado en la tabla para cálculo de importes retributivos adjunta, dividido por cuarenta y multiplicado por el número de horas de jornada semanal del trabajador.

#### **Art. 10. Complemento de “incremento de antigüedad”.**

El concepto “incremento de antigüedad”, que se especificará separadamente en la hoja de salario, se incrementará, en relación a las cantidades que se pagan a fecha de hoy, linealmente, de forma proporcional a la jornada de trabajo contratada, a todos los trabajadores de la empresa, independientemente del contrato y antigüedad que tengan, quedando fijado en las cantidades siguientes (12 mensualidades): 2017: 12,00 € ; 2018: 14,00 €

#### **Art. 11. Compensación, absorción y garantía «ad personam».**

Por ser condiciones salariales mínimas las de este Convenio Colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, durante la vigencia de la relación laboral.

Todas las condiciones económicas implantadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio Colectivo serán respetadas.

Los conceptos “plus ad personam”, “antigüedad” y “complemento personal” establecidos en anteriores convenios se mantendrán en la hoja de salario de aquellos trabajadores que lo perciban, en su cantidad actual.



#### **Art. 12. Reducción de servicios contratados.**

Por la naturaleza de los trabajos a realizar, ambas partes convienen que la cancelación o reducción de un contrato de servicio por parte del cliente, será motivo justificado de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del trabajador o trabajadora que se vea directamente afectado por dicha cancelación o reducción, con independencia del tipo de contrato laboral que le vincule a la empresa. Es decir, el criterio de elección del trabajador afectado será exclusivamente el de asignación al centro en el que se ha producido la cancelación o disminución del servicio. Cuando debido a la cancelación del servicio, éste pase a efectuarlo otra empresa, operará lógicamente la subrogación prevista en el convenio sectorial si se dan las condiciones requeridas.

#### **Art. 13. Revisión Salarial**

Las cantidades indicadas en la tabla adjunta se revisarán para el año 2018, para todos los trabajadores, sin excepción, en el mismo porcentaje que se incremente la tasa interanual del Producto Interior Bruto (PIB) nacional del año anterior. Si el PIB nacional es inferior o igual a 0, no habrá incremento, ni disminución de dichas cantidades.

#### **Art. 14. Interrupción jornada en contratos a tiempo parcial**

Conforme al art. 12 – 4 b) del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de una doble interrupción diaria de los contratos a tiempo parcial.

#### **Art. 15. Medidas de favorecimiento de la movilidad voluntaria en contratos a tiempo parcial.**

Conforme al art. 12 – 4 e) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que para el favorecimiento del incremento de la jornada de aquellos trabajadores que lo deseen, los trabajadores a tiempo parcial interesados en incrementar su jornada lo solicitarán por escrito a la empresa. La empresa, cuando se produzca dicha posibilidad ya sea por un incremento del volumen de trabajo, altas de nuevos clientes o bajas de trabajadores, comunicará a los solicitantes la posibilidad de incrementar la jornada, siguiendo los criterios de preferencia siguientes:

- 1º) Atención a solicitudes expresas de clientes que indiquen qué persona desea que les preste el servicio
- 2º) Logísticos y de organización: proximidad geográfica a otros clientes, compatibilidad horaria, posibilidad de utilizar vehículo propio, etc.
- 3º) Se dará preferencia a aquellas personas que tengan la jornada más reducida sobre aquellas que trabajen más horas

En caso de no haberse podido atender la solicitud de los trabajadores, la empresa lo comunicará individualmente mediante un escrito motivado. Teniendo en cuenta la idiosincrasia de la empresa y la cantidad de altas y bajas de clientes así como de trabajadores que se producen a lo largo del año, dicho escrito se comunicará al final de cada año.

#### **Art. 16. Medidas de favorecimiento de la formación profesional continua.**

Conforme al art. 12 – 4 f) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que para el favorecimiento del acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua la empresa adaptará los horarios de trabajo de aquellos trabajadores que con la finalidad de formarse profesionalmente así lo soliciten, de forma que se les facilite la asistencia a clases, exámenes, etc.

#### **Art. 17. Fomento del empleo estable.**

La empresa se compromete a que el porcentaje de empleo indefinido de la plantilla no sea inferior al 85% (no computándose a efectos de cálculo los contratos realizados para suplir situaciones de bajas por incapacidad temporal, vacaciones, excedencias o permisos).

-Tabla de importes para cálculo de retribuciones para 2017.

Salario Base:

- Categoría Limpiador/a: 788,35 € / mes
- Categoría Especialista: 850,00 € / mes
- Categoría Supervisor/a: 900,00 € / mes
- Categoría Responsable Equipo: 880,00 € / mes
- Categoría Auxiliar Administrativo: 809,00 € / mes
- Categoría Administrativo: 900,00 € / mes

Plus Conservación Vestuario:

- Categorías de Limpiador/a, Especialista, Supervisor/a y Responsable de equipo: 6,47 € /mes



Plus Funcional:

- Categorías de Limpiador/a, Especialista, Supervisor/a y Responsable de equipo: 95,00 € /mes

Plus Festivos:

- Categorías de Limpiador/a, Especialista, Supervisor/a y Responsable de equipo: 2,00 € / hora

Plus Nocturnidad:

- Categorías de Limpiador/a, Especialista, Supervisor/a y Responsable de equipo: 2,00 € / hora

Horas extras y complementarias:

- Categoría Limpiador/a: 6,10 € / hora
- Categoría Especialista: 7,00 € / hora
- Categoría Supervisor/a: 8,50 € / hora
- Categoría Responsable Equipo: 7,00 € / hora
- Categoría Auxiliar Administrativo: 6,21 € / hora
- Categoría Administrativo: 8,72 € / hora

