

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

2238

Resolución del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Acta de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de la empresa Brillosa, SL (código de convenio 07100462012017)

Antecedentes

1. El 30 de enero de 2019, la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la empresa Brillosa, SL acordó, entre otras cosas, la ampliación del plazo de vigencia del convenio hasta el 31 de diciembre de 2021 y suscribió la correspondiente acta de la reunión.
2. El 26 de febrero de 2019, Jaime Salvador Sitjar Ramis, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación de la citada acta.

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 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 acta del acuerdo de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de la empresa Brillosa, SL, de 30 de enero de 2019, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Acta en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, el día de la firma electrònica (22 de agosto de 2020)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)





ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BRILLOSA, S.L.

En Palma de Mallorca, a 30 de enero de 2019, siendo las 9:30 horas, se reúnen en la sede la Empresa **BRILLOSA, S.L.** su Director gerente D. Antonio Massó Bennasar con DNI 43040980E y la subdirectora Catalina Perelló con DNI 78206482-J y los miembros del **Comité de Empresa** D^a Antonia Balaguer Davila con DNI 43129726-B, D^a Ruslana Kyfchuk, con DNI X03738360D y M^a Paulina Freigedo Dapia con DNI 42988552B (delegados por el plenario del Comité), constituyéndose en **comisión negociadora** del Convenio Colectivo de la Empresa, reconociéndose ambas partes plena capacidad legal para negociar bajo el principio de autonomía de voluntad de las partes y de buena fe.

El 23 de enero de 2019 la empresa propuso prorrogar el actual Convenio Colectivo hasta el 31/12/2021 y realizó la siguiente oferta de convergencia salarial:

- Para el año 2019 no puede incrementar el salario que se pactó en la última comisión paritaria como consecuencia del nuevo SMI, es decir 12.600 euros anuales, un 15,6 % inferior.
- Para el año 2020 la empresa ofrece 13.500 euros anuales, es decir 10,81 % inferior al provincial
- Para el año 2021 la empresa ofrece un salario de 15.000 euros, solo un 7,1 % inferior al Convenio provincial
- Y ya para el mes de enero de 2022 el salario sería idéntico que el Convenio Colectivo provincial, sin diferencia alguna

Los componentes del Comité de Empresa delegados a estos efectos en la comisión negociadora ha evaluado durante este período la oferta y considera que las diferencias salariales se mantienen demasiado tiempo muy altas, por lo que realiza la siguiente contra oferta:

- Para el año 2019 salario de 12.600 euros anuales **más la paga de beneficios íntegra prevista en el artículo 11 bis.**
- Para el año 2020, salario de 14.000 euros anuales
- Para el año 2021 salario de 15.000 euros
- Desde enero de 2022, mismo salario que el fijado para el Convenio Colectivo provincial, sin diferencia alguna.

Igualmente debería realizar alguna concesión de tipo social.

Ahora es la Empresa que solicita un receso para realizar unos cálculos que le permitan asumir esta propuesta.

Tras este descanso, la Empresa puede aceptar casi íntegramente la propuesta de los trabajadores, advirtiendo que es su última propuesta, en el sentido siguiente:

- **Para el año 2019 salario de 12.600 euros anuales más la paga de beneficios prevista en el artículo 11 bis, que supondrá al menos un 25 % de la nómina mensual, según se acordó en la comisión paritaria de 31-12-2018.**
- **Para el año 2020, salario de 14.000 euros anuales, y un progresivo incremento de la paga de beneficios.**
- **Para el año 2021 salario de 15.000 euros, y un progresivo incremento de la paga de beneficios.**
- **Desde enero de 2022, mismo salario que el fijado para el Convenio Colectivo provincial, sin diferencia alguna.**

También ofrece otorgar un día más de licencia por asuntos propios a partir de enero de 2020, es decir llegar a **los 3 días** que establece el Convenio provincial, si bien con alguna limitación para garantizar el servicio a los clientes, quedando redactado el artículo 22 del siguiente modo:

Artículo 22.- Licencia por asuntos propios.

A partir del año 2019 los trabajadores podrán solicitar y disfrutar de dos días de licencia por asuntos propios y de tres días a partir del año 2020. Para ello deberán solicitarlos con 15 días de antelación.

A efectos de no afectar la calidad del servicio a los clientes, Brillosa podrá limitar el uso y disfrute de los días de licencia personal (asuntos propios) para que no coincida más del 25 % de la plantilla de un centro de trabajo en las mismas fechas.

Los representantes de los trabajadores solicitan de nuevo un descanso.

Transcurrido éste, y tras unas deliberaciones, la representación de los trabajadores acepta la propuesta de convergencia salarial anterior, si bien ambas partes convienen que deberán adecuar los salarios anteriores en cómputo anual a la estructura salarial empresarial actualmente en vigor teniendo en cuenta que la oferta salarial anterior se refiere a salarios totales anuales, pues los complementos salariales pueden ser objeto de absorción y compensación.

En cuanto al **resto de materias** pactadas en el Convenio Colectivo de Brillosa, S.L., la Empresa considera que deben mantenerse íntegramente hasta el 31/12/2021, a excepción de los siguientes:





Artículo 13.- Liquidación de salarios y pago.

La fecha del pago de salarios mensuales será entre el día 5 y el 10 del mes siguiente a su devengo, mediante transferencia bancaria ordenada, en cualquier caso, antes del día 10 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.

En el caso de que el alguno de los días entre el 5 y 10 de cada mes sea sábado, domingo o festivo, el plazo para abonar las nóminas se alargará en tantos días como sábados, domingos o festivos haya.

Los representantes del comité aceptan la propuesta, si bien hace un llamamiento para que los pagos sean puntuales.

En otro orden de cosas, Brillosa manifiesta las dificultades que tiene en ocasiones para cubrir ausencias imprevistas, por lo que se acuerda añadir un párrafo nuevo al final de la letra e) del artículo 6º, en relación al preaviso de horas complementarias, con el siguiente texto:

Preaviso para realización de horas complementarias: en el supuesto de que, por razón de servicio, urgencias, ausencias imprevistas, bajas médicas por enfermedad o accidente, la Empresa podrá ofrecer y requerir a los trabajadores con pacto de horas complementarias que las realicen sin mediar preaviso escrito, dada la imposibilidad de llevarlo a cabo.

Los representantes del comité aceptan la propuesta, aunque deberían limitarse en la medida de lo posible.

Ante la dificultad de llevar a cabo un registro de jornada en base a principios tecnológicos, la empresa propone un nuevo artículo (29 bis) con el siguiente texto:

Artículo 29 bis (Convenio Brillosa). Registro de jornada

Debido a la necesidad legal de efectuar el registro de jornada de los trabajadores/as y las dificultades surgidas en su aplicación, las partes negociadoras firmantes del presente Convenio Colectivo han acordado que se facilite la labor a los trabajadores/as para lo cual se ha aprobado rectificar el actual modelo, adjunto (Formulario F-IC.1 – 3ª rev), para el supuesto de que la empresa no tenga implantado un sistema alternativo específico en su totalidad o en algún centro de trabajo.

Igualmente se acuerdan las siguientes instrucciones de uso que se imprimirán en el dorso de la hoja de registro y en el tablón de anuncios de cada empresa y/o centro de trabajo:

Instrucciones de uso:

Primera.- El/La trabajador/a deberá llevar consigo una hoja por cada centro de trabajo que contempla un mes y que le entregará la empresa debidamente cumplimentada en cuanto a los datos fijos.

Segunda.- El/La trabajador/a será el responsable, en cumplimiento de la normativa legal aplicable, de registrar diariamente tanto la hora de entrada como de y salida puntualmente y firmarla.

Tercera.- El último día del mes o primero del mes siguiente, el/la trabajador/a entregará a la Empresa la hoja, debidamente firmada día por día y al final de ella junto a la fecha de cierre, por el medio establecido en cada empresa.

Cuarta.- El/La trabajador/a deberá cuidar de la custodia de la hoja de registro del mes en curso, debiendo comunicar inmediatamente a la empresa en caso de extravío, deterioro o insuficiencia de espacio.

Quinta.- La hoja de registro de jornada es propiedad de la Empresa, sin que sus datos puedan ser cedidos en ningún caso a terceras personas, a excepción de la Autoridad competente.

Sexta.- La no observancia del registro de jornada, al ser un requisito legal, podrá ser objeto de requerimiento empresarial al/la trabajador/a y de sanción leve si se reitera el primer requerimiento, sin perjuicio de agravamiento en supuesto de más incumplimientos.

Los representantes del comité son conscientes de la dificultad que acarrea el registro de jornada y que debe simplificarse las obligaciones de los trabajadores, por lo que aceptan la propuesta empresarial.

La empresa considera que la actual regulación de las excedencias no es demasiado clara por lo que propone la modificación del artículo 28 y añadir el artº 28 bis y 28 ter, que clarifican esta situación:

Artículo 28. Excedencias

Las excedencias serán de dos tipos: voluntarias y forzosas, tal como se especifica en los artículos siguientes. Las excedencias se registrarán por la normativa general y por las siguientes normas:

- a) Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y deberes laborales del excedente, dejando de percibir todas sus remuneraciones. Tampoco será computable el tiempo de excedencia a ningún efecto, excepto en el caso de excedencia forzosa.
- b) El/la excedente/a solicitará su reingreso en la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 60 días a la finalización del período de excedencia.
- c) Cuando se solicite la excedencia deberá hacerse con una antelación de un mes. En el caso de producirse el reingreso, lo será a partir de la fecha de finalización del período de excedencia concedida o la pactada entre empresa y trabajador/a. El/la trabajador/a solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría. Si no existiera plaza vacante en su categoría o centro de trabajo, pero sí en otra inferior u otro centro, el/la trabajador/a excedente podrá ocupar una plaza de inferior categoría con el salario correspondiente u la de otro centro de trabajo sin que se considere modificación sustancial de condiciones de trabajo ni dé derecho a pago alguno por distancia, transporte, etc.
- d) El derecho al disfrute de cualquiera de las excedencias sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- e) Durante los períodos de cualquiera de las excedencias el/la trabajador/a no podrá prestar servicios en otra empresa del sector de limpieza en la misma provincia.
- f) Las excedencias para cuidado de hijo o familiar, se registrarán por lo dispuesto en el vigente artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28 bis. Excedencia voluntaria

- a. La excedencia voluntaria **ordinaria** es la que deberá concederse por la empresa, si reúne los requisitos legales y convencionales, para la atención de motivos particulares del/la trabajador/a que lo solicite. Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar esta excedencia voluntaria ordinaria haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de cinco años.
- b. Excedencia voluntaria especial.** A efectos de poder conciliar la vida laboral y familiar y para atender determinadas circunstancias especiales, los/as trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar una excedencia especial de duración entre 10 días y 4 meses.

Artículo 28 ter. Excedencia forzosa

Dará lugar a excedencia forzosa contemplada en el artículo 46.1 del E.T., el nombramiento de un/a trabajador/a para un cargo político, o designación para un cargo de representación sindical, art. 46.4 del E.T. Se le reservará su puesto de trabajo y se computará a efectos de antigüedad. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Los representantes de los trabajadores, al no suponer ninguna pérdida de derecho si no una clarificación de las excedencias, dan su conformidad a este redactado.

Habiéndose modificado recientemente la normativa sobre la jubilación obligatoria, la empresa considera que debe incorporarse al Convenio Colectivo dicha posibilidad, proponiendo el siguiente texto:

Disposición Final 5ª: Jubilación obligatoria:

Según establece la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, se conviene que los/las trabajadores/as que habiendo cumplido la edad legal de jubilación y tengan derecho a la prestación de jubilación ordinaria contributiva del cien por cien, deberán causar baja en la empresa por dicha circunstancia de forma obligatoria. La empresa se compromete a fomentar el relevo generacional, mediante una nueva contratación por cada jubilado/a, que deberá ser una persona desempleada menor de treinta años, o mediante la conversión de un contrato temporal en indefinido, todo ello en un plazo máximo de tres meses desde el cese.

Los representantes de los trabajadores, formulan alguna pregunta al respecto que la empresa responde, por lo que al tratarse de una disposición legal, dan su conformidad a esta propuesta.

Finalmente, habiéndose alcanzado un acuerdo completo en todas las propuestas anteriores se acuerda la presenta acta, que se registrará en la Conselleria de Treball, siendo las 12:40 h, firmando los presentes de conformidad.



ANEXO I Registro de jornada

Brillosa, S.L.	Trabajador:
C.I.F.: B07208176	N.I.F.:
Centro de Trabajo:	Mes y Año:

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

OBSERVACIONES:

Firma de la empresa:

Firma del trabajador:

Fecha: _____

NORMATIVA APLICABLE:



Artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores:

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

Art. 20 del Estatuto de los Trabajadores.- Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Artículo 29 bis (Convenio Brillosa). Registro de jornada

Debido a la necesidad legal de efectuar el registro de jornada de los trabajadores/as y las dificultades surgidas en su aplicación, las partes negociadoras firmantes del presente Convenio Colectivo han acordado que se facilite la labor a los trabajadores/as para lo cual se ha aprobado el modelo oficial adjunto, como **anexo I**, para el supuesto de que la empresa no tenga implantado un sistema alternativo específico en su totalidad o en algún centro de trabajo.

Igualmente se acuerdan las siguientes instrucciones de uso que se imprimirán en el dorso de la hoja de registro y en el tablón de anuncios de cada empresa y/o centro de trabajo:

Instrucciones de uso:

Primera.- El/La trabajador/a deberá llevar consigo una hoja por cada centro de trabajo que contenga un mes y que le entregará la empresa debidamente cumplimentada en cuanto a los datos fijos.

Segunda.- El/La trabajador/a será el responsable, en cumplimiento de la normativa legal aplicable, de registrar diariamente tanto la hora de entrada como de salida puntualmente y firmarla.

Tercera.- El último día del mes o primero del mes siguiente, el/la trabajador/a entregará a la Empresa la hoja, debidamente firmada día por día y al final de ella junto a la fecha de cierre, por el medio establecido en cada empresa.

Cuarta.- El/La trabajador/a deberá cuidar de la custodia de la hoja de registro del mes en curso, debiendo comunicar inmediatamente a la empresa en caso de extravío, deterioro o insuficiencia de espacio.

Quinta.- La hoja de registro de jornada es propiedad de la Empresa, sin que sus datos puedan ser cedidos en ningún caso a terceras personas, a excepción de la Autoridad competente.

Sexta.- La no observancia del registro de jornada, al ser un requisito legal, podrá ser objeto de requerimiento empresarial al/la trabajador/a y de sanción leve si se reitera el primer requerimiento, sin perjuicio de agravamiento en supuesto de más incumplimientos.

