



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

5348

*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 Brillosa, SL y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (exp.:CC\_TA\_03/095, código de convenio 07100462012017)*

#### Antecedentes

1. El día 1 de junio de 2016, la representación de la empresa Brillosa, SL y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 14 de junio, 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.

#### 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 Brillosa, 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 11 de mayo 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)

#### ARTÍCULO PRELIMINAR

La Empresa BRILLOSA, S.L. propuso a la nueva representación legal de los trabajadores/as, 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 la totalidad de su plantilla, 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. Desde hace cuatro años se ha empezado a hacer uso de la nueva regulación legal sobre convenios colectivos prevista en última Reforma Laboral en cuanto a lo que se refiere a prioridad de los convenios de empresa en determinadas materias. Multinacionales, grandes, medianas y pequeñas empresas del sector están firmando convenios colectivos de empresa en los que obtienen ventajas competitivas importantes en cuanto a costes laborales, ventajas que en nuestra empresa no podemos ignorar. Conscientes de esta situación de emergencia y competencia, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as, a fin de facilitar su supervivencia y la conservación de los puestos de trabajo, han decidido firmar el presente convenio colectivo.



Es importante destacar que algunas medidas detalladas en el presente convenio colectivo están enfocadas a la mejora y productividad de la empresa, y aunque puedan parecer en una primera lectura contundentes, con los distintos pluses se mejoran en su conjunto las condiciones económicas de los trabajadores/as, quienes pueden llegar a alcanzar o superar los salarios establecidos en el Convenio autonómico, incluso mayores a los de la competencia del sector. Además, la empresa se ha comprometido ante los representantes de los trabajadores/as a ir desarrollando y flexibilizando algunos puntos que puedan ocasionar inconvenientes puntuales, dando ideas y soluciones alternativas para la mejora de condiciones de los problemas que puedan surgir a los trabajadores/as. El objetivo de este convenio colectivo a medio y corto plazo, es conseguir ese equilibrio entre la conservación de puestos de trabajo y la satisfacción salarial y laboral de los trabajadores/as, que redunde en una sostenibilidad de la empresa y en la satisfacción de sus clientes.

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 contractual, se ha alcanzado el presente acuerdo por el que se establece el convenio colectivo de la Empresa BRILLOSA, S.L. 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 BRILLOSA, S.L., con domicilio a efectos del presente convenio en C/ Gremi de Cirugians i Barbers, 22, local 16 - 07009 – Palma, con CIF B07208176 y CCC 07121352303, y por otra parte el Comité de Empresa.

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 contractual.

### **CAPÍTULO II.- DISPOSICIONES GENERALES.**

**Artículo 2º.-** Ámbito funcional, territorial y personal: El presente Convenio Colectivo afectará a las relaciones laborales del personal en Illes Balears de la Empresa BRILLOSA, S.L., dedicada a la actividad económica de limpieza de edificios y locales (CNAE 8121), prestada en todo tipo de instalaciones, inmuebles y medios de transporte terrestre, aéreo y/o marítimo, limpieza viaria, de playas y cualquier otra actividad relacionada directa o indirectamente con los servicios auxiliares prestados para empresas, particulares o instituciones.

**Artículo 3º.-** Ámbito temporal. La vigencia del convenio colectivo será desde el 1 de julio de 2016 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 ultra actividad del Convenio que termine durante un plazo máximo de dos años. No obstante, las partes negociadoras podrán pactar una prórroga temporal del presente convenio colectivo.

**Artículo 4º.-** 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 sean superadas en cómputo anual.

**Artículo 5º.-** 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 6º.-** Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación. En el seno de la empresa BRILLOSA, S.L. 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 de duración incierta, podrá tener dos interrupciones de un máximo de 15 días cada una de ellas a fin de adaptar los servicios prestados a las peculiaridades de la demanda.
- b. Interinidad: para cubrir ausencias temporales por bajas por enfermedad o accidente, situaciones de maternidad, paternidad, lactancia, baja por riesgo durante el embarazo, vacaciones, permiso y excedencias.
- c. Por obra o servicio determinado: Se determinan expresamente obras o servicios determinados en el seno de la actividad de la empresa como son apertura y cierre de hoteles, apartamentos turísticos y casas vacacionales, periodos no lectivos de centros educativos. 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 BRILLOSA, S.L.

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 del trabajador/a es/as afectados por esta situación, se elegirán, primero, los de menos antigüedad y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y en todo caso, oída la representación legal de los trabajadores/as.

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 igual o 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 empresarial de 24 horas en su realización obligatoria. Este pacto se instrumentalizará por escrito en cada caso, según dispone el artículo 12.5.a) del E.T., que se ofrecerá a cada trabajador para su firma de manera voluntaria.

Respecto de los contratos de trabajo a tiempo parcial indefinidos con jornada igual o superior a 10 horas semanales, o equivalentes en cómputo anual, las horas complementarias de carácter voluntario que la empresa pueda ofrecer, el límite se establece en un porcentaje adicional del 30 % de la jornada contratada, mediando también un preaviso empresarial de 24 horas en su realización. La realización de estas horas tendrá carácter voluntario para el trabajador/a.

Las horas complementarias se retribuirán como una hora ordinaria.

f. Prácticas: El período de prueba en los contratos de trabajo de prácticas podrá ser de 3 meses como mínimo 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 7º.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

Se adaptan y establecen en la empresa BRILLOSA, S.L. los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I : Personal Directivo/a y Técnicos Titulados universitarios.
- Grupo II : Personal Administrativo/a.
- Grupo III : Mandos Intermedios.
- Grupo IV : Personal Operario/a.

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

#### **CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES.**

**Artículo 8º.-** Estructura salarial. Los salarios en la empresa BRILLOSA, S.L. podrán estar conformados por los siguientes conceptos:





- Salario base
- Gratificaciones extraordinarias
- Complementos personales
- Plus de transporte
- Dietas
- Uniformidad

#### **Artículo 9.- Salario base para el año 2016.**

Los importes del salario base mensual de los/as trabajadores/as de la empresa BRILLOSA, S.L., para cada grupo profesional y categoría serán para año 2016 los indicados en el anexo I.

Además del salario base, la empresa podrá acordar de manera individual con cada trabajador/a el establecimiento de complementos, pluses o incentivos por objetivos, productividad, calidad, responsabilidad o especialidad, disponibilidad, plena dedicación, pacto de no competencia, pactándose asimismo las condiciones y su carácter temporal o definitivo y reglas para posibles absorciones y compensación. En principio, todos los pluses tendrán la consideración de no consolidables y serán compensables y absorbibles, salvo pacto expreso individual en contrario que deberá constar siempre por escrito.

Como consecuencia de la eficaz política de prevención de riesgos laborales existente en la empresa BRILLOSA, S.L., con un bajo índice de siniestralidad, se considera un contrasentido el abono de los denominados pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, por lo que ambas partes los declaran 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 no obstante las situaciones plenamente consolidadas con anterioridad que sin embargo no darán lugar a incremento alguno en su cuantía ni porcentaje.

#### **Artículo 10.- Complementos salariales.**

La empresa podrá acordar libremente de manera individual con cada trabajador/a el establecimiento de los siguientes conceptos e importes:

- Para combatir el absentismo laboral, Plus de asistencia: 30 euros/mes, que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado al mes.
- Para compensar el mantenimiento de la ropa y uniformes de trabajo en buenas condiciones, Plus de Uniformidad: 6 euros/mes, que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado.
- Para aumentar la calidad de la prestación del servicio y la imagen de la empresa, Plus de puntualidad: 30 euros/mes, que se abonará únicamente si se cumple mensualmente el deber diario de puntualidad. Se considerará puntualidad un retraso total menor de 5 minutos a la hora de entrada asignada y/o a la hora de salida de cada centro asignado de forma diaria. Los horarios se verificarán inicialmente con el programa "EMF-PEGASUS" o similar, si bien también se podrán verificar mediante otros sistemas de fichaje o control de entradas y salidas que establezca la empresa.
- Para compensar los costes de posibles desplazamientos desde el domicilio del trabajador/a al centro o centros de trabajo, Plus de transporte: 30 euros/mes, que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado. Se devengará únicamente durante 11 meses al año, es decir, no durante las vacaciones anuales.
- En compensación por la conducción de los vehículos propiedad de la empresa, de forma habitual, Plus conductor/a: 40 euros/mes, que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado (2 euros/día).
- En relación directa con la satisfacción del cliente, si bien la empresa valorará el esfuerzo de los operarios en caso de trabajos con rendimientos altos, Plus de calidad: 40 euros/mes, que se abonará únicamente por día efectivamente trabajado, si durante el mes no se recibe ni una queja o no conformidad por parte de los clientes donde preste servicio.
- En compensación por el mayor conocimiento y prestación del servicio en los que el personal operativo en domicilios o en otros centros donde se requiera planchar y/o hacer camas, siempre que se haga de forma habitual y mayoritaria dentro de su jornada laboral, Plus de Plancha y camas: 30 euros/mes.

Todos los importes anteriores están fijados para los/as trabajadores/as con jornada completa, por lo que los que estén contratados a tiempo parcial los percibirán en proporción a su jornada contratada y que no se devengarán durante los períodos vacacionales.

#### **Artículo 11.- 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/a, no formando parte los complementos salariales reflejados en el artículo 10 del presente Convenio de estas gratificaciones extraordinarias. La primera, de julio o Verano, se devengará 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 devengará del 1 de julio hasta el 31 de diciembre y se abonará antes del día 21 de diciembre.



No obstante, lo anterior la empresa podrá prorratear el pago prorrateado de dichas gratificaciones extraordinarias junto con el salario mensual, de común acuerdo con el/la trabajador/a que deberá constar siempre por escrito.

**Artículo 11 bis.- Paga de beneficios.** A partir del ejercicio fiscal de 2018, la empresa abonará en el mes de octubre del año siguiente, una paga de beneficios. A tal efecto se tomará como base de cálculo el beneficio anual, después de impuestos y una vez cerrado el ejercicio fiscal en el mes de julio.

La Comisión Paritaria del Convenio colectivo de empresa se reunirá entre la fecha de cierre del ejercicio fiscal y el 30 de septiembre para pactar el porcentaje de reparto y la distribución entre todos los trabajadores en función de su jornada de trabajo y días efectivamente trabajados en el año anterior. El porcentaje de beneficios a repartir no será en ningún caso superior al 30 %.

**Artículo 12.- Revisión salarial para los años 2018 y siguientes.**

Los importes del salario base establecidos en el artículo 9 y anexo I para el año 2017, podrán ser revisados a partir del 1 de enero de 2018, y posteriormente con carácter anual, en función de criterios globales de productividad, rentabilidad empresarial, competitividad, mejora del PIB nacional, inflación, etc., todo ello mediante la correspondiente negociación anual entre la empresa BRILLOSA, S.L. y la representación de los trabajador/a, en el seno de la Comisión Paritaria.

**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.

Los trabajadores/as podrán solicitar anticipos salariales, una vez al mes a solicitar entre los días 20 y 25 de cada mes, con un importe máximo del 50 % del salario devengado.

**Artículo 14.- 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 la conveniencia de la realización de horas extraordinarias y por tanto su obligatoriedad para los trabajadores/as de BRILLOSA, S.L., 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/a y según las necesidades del servicio.

Solo en caso de desacuerdo o imposibilidad de dicha compensación se abonarán en metálico según los valores indicados en el anexo I o II, según el periodo a que se refiera.

**Artículo 15.-Trabajo en día festivo** en cualquiera de las 14 fiestas laborales anuales: Si un trabajador/a de la Empresa BRILLOSA, S.L. tuviera que trabajar –total o parcialmente- en alguna de las 14 festividades laborales anuales, 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/a y según las necesidades y posibilidades del servicio. Para la realización de estos servicios en festivo se preavisará con siete días naturales de antelación, salvo que de forma permanente estén asignados.

Solo en caso de imposibilidad de compensación, se abonarán las horas trabajadas en estos casos con el complemento sobre el valor de la hora ordinaria indicado en el anexo I o II según el periodo a que se refiera.

Si no se trabajara el día festivo completo solo se compensará o abonará el complemento de las horas efectivamente trabajadas.

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

**Artículo 16.- Trabajo nocturno:** En los casos de que no se haya contratado al trabajador/a para trabajar específicamente en horario nocturno, bien sea total o parcialmente, las horas prestadas en dicho horario nocturno, comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas, se abonarán según los valores indicados en el anexo I o II, según el periodo a que se refiera, en lugar del precio normal.

**Artículo 17.-Complemento salarial en caso de baja médica:** Como medida de lucha contra el absentismo laboral, las partes negociadoras acuerdan que la empresa BRILLOSA, S.L. no abonará al trabajador/a que padezca una baja por enfermedad 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/a, según su base de cotización correspondiente y por el tiempo que dure oficialmente la baja médica, con los límites legalmente establecidos.

La Empresa abonará a los trabajadores/as que hayan sufrido un accidente de trabajo la diferencia entre la prestación de la S.S. y la base de



cotización por A.T. a partir de los 30 días de baja y durante 180 días. Para el pago de esta mejora se requerirá que la investigación del accidente efectuada por el Servicio de Prevención de la Empresa acredite que el trabajador utilizaba correctamente los EPI's puestos a su disposición y que el accidente no fue por negligencia del trabajador o por omisión de otras medidas de seguridad. Igualmente requerirá cada caso informe favorable del Comité de Seguridad y Salud y se dará información mensual al Comité de empresa de cada caso. Esta mejora entrará en vigor desde el 1 de marzo de 2017.

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 18.-** Jornada de trabajo. La jornada anual de trabajo ordinaria será la legal o convencionalmente establecida, prestada de lunes a domingo, según las necesidades del cliente. La duración máxima de la jornada podrá ser de hasta diez horas para trabajadores/as mayores de 18 años, respetando el descanso entre jornadas de 12 horas. Se conviene que se podrá realizar una distribución irregular de la jornada del 30 % de la jornada anual, compensándose los posibles excesos o defectos 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 diez horas diarias o 60 semanales.

La empresa establecerá, cuando sea exigible legalmente, un sistema de control de horario para comprobar la puntualidad y asistencia, siendo de uso obligatorio. Mensualmente se comprobará su cumplimiento y concordancia con la jornada pactada, y se descontará el tiempo no trabajado sin perjuicio de medidas disciplinarias. Los excesos de jornada serán abonados únicamente en caso de horas extraordinarias debidamente autorizadas por la empresa, salvo su compensación mediante descanso, de acuerdo a lo previsto en el artículo 14 del Convenio. La pausa por bocadillo no se considerará, en ningún caso, tiempo efectivo de trabajo.

**Artículo 19.-** Descanso semanal. El descanso semanal en la empresa BRILLOSA, S.L. es de un día y medio a lo largo de la semana, pudiendo efectuarse un cómputo de dicho descanso en períodos de hasta catorce días.

**Artículo 20.-** Vacaciones. Los 30 días naturales de vacaciones anuales, o su proporción, serán disfrutados por los/as trabajadores/as de BRILLOSA, S.L. de acuerdo con la planificación que se elaborará en el mes de octubre de cada año, previa solicitud efectuada antes del 30 de septiembre 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/la trabajador/a sin que haya podido disfrutar las vacaciones, éstas serán compensadas en metálico con la liquidación salarial en razón de su salario base correspondiente.

**Artículo 21.-** Vacaciones adicionales : Los trabajadores que lleven al menos quince años de trabajo ininterrumpido y causen baja de forma voluntaria disfrutarán de un período de vacaciones adicionales retribuidas en función de su jornada laboral, de los siguientes días y según su edad:

- A los 60 años: 45 días
- A los 61 años: 40 días
- A los 62 años: 35 días
- A los 63 años: 30 días

El disfrute de este período adicional de vacaciones retribuidas deberá solicitarse con un mes de antelación al cese voluntario.

**Artículo 22.-** Licencia por asuntos propios. Durante el año 2017 los trabajadores podrán solicitar y disfrutar de un día de licencia por asuntos propios y de dos días en los años 2018 y 2019. Para ello deberán solicitarlos con 15 días de antelación.

## **CAPÍTULO VII. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES/AS.**

**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/as 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.

**Artículo 24.-** Permiso adicional por maternidad. Las trabajadoras que hayan dado a luz durante su relación laboral en la empresa disfrutarán, inmediatamente después del permiso legal de maternidad, de dos semanas adicionales retribuidas a cargo de la empresa con el 50 % del salario o cuatro semanas retribuidas con el 25 % del salario, a elección de la madre.

## **CAPÍTULO VIII.- MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 25.-** Movilidad geográfica. Debido a las posibles contrataciones en diversos centros de trabajo se pacta que los trabajadores/as podrán ser objeto de traslado o desplazamiento a cualquier lugar de trabajo o de prestación de servicios de la empresa siendo aplicable, en este caso, las normas legales y reglamentarias.

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 26.-** 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, tramitándose estos cambios según lo establecido legal y reglamentariamente.

**Artículo 27.-** 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, siguiendo los trámites legales o reglamentarios.

**Artículo 28.-** Excedencias: El/la trabajador/a que desee solicitar una excedencia en los términos legalmente establecidos lo deberá solicitar por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales. Durante su período de excedencia no podrá prestar servicios para empresas del mismo sector en Illes Balears. La solicitud de reingreso deberá efectuarla por escrito con al menos 60 días naturales de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

## **CAPÍTULO IX.- CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL**

**Artículo 29.- 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/as y de la empresa.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/las trabajadores/as 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/a, 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/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 asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador/a, 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/la trabajador/a.

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.

- a. El/la trabajador/a deberá cuidar adecuadamente su aspecto físico (ropa, presencia y aseo personal).
- b. 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, así como medida de prevención de accidentes de trabajo y de circulación.
- c. En cumplimiento de la legislación vigente, no se permite fumar en el lugar de trabajo ni durante la jornada laboral, ni conduciendo vehículo de la empresa.
- d. Confidencialidad y reserva: El/la trabajador/a 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.
- e. Ausencias al trabajo: El/la trabajador/a, 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.
- f. Domicilio, teléfono y situación familiar: El/la trabajador/a 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).
- g. Documentación: El/la trabajador/a 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, cartillas profesionales, manejo de 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.
- h. Herramientas, máquinas e instalaciones: El/la trabajador/a 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.
- i. El/la trabajador/a no podrá relacionarse directamente con el cliente de la Empresa para asuntos de trabajo, organización de servicios horarios, permisos, licencias, etc., debiéndose realizar estos trámites 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/as 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.
- b. Igualmente, no se podrán utilizar los medios tecnológicos de los clientes de la Empresa (incluidos usuarios), tales como vehículos, teléfonos fijos o móviles, ordenadores, escáneres, fotocopiadoras, impresoras, GPS y otros análogos o similares para uso propio o particular situados en los centros de trabajo de los clientes.
- c. El correo electrónico de la empresa, 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/la trabajador/a para fines propios o particulares, pudiendo la Empresa establecer, sin previo aviso, los sistemas de control oportunos para evitar un uso inadecuado contrario a lo dispuesto.
- d. En la jornada laboral no se podrá utilizar, manejar ni consultar ningún dispositivo móvil (teléfono, tablet, de reproducción de música, chat, etc.) debido a las posibles distracciones que puede ocasionar. Se exceptúa la atención de llamadas o mensajes personales de carácter urgente o los de trabajo.
- e. Registro diario de entrada y salida: La nueva exigencia legal de registrar las horas que realiza el personal, según el artículo 12.4.c) y 35.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores y las exigencias cada vez mayores de los clientes para satisfacer los altos niveles de calidad en la prestación del servicio contratado, obligan a la Empresa a tener un sistema de registro de horario de entrada y salida de cada trabajador/a en cada centro de trabajo.





Por ello la Empresa ha implantado el sistema EMF-PEGASUS, consistente en el registro de entradas y salidas en cada centro de trabajo mediante un teléfono móvil y una pegatina con un código QR que colocará en cada centro de trabajo. Este sistema entrará en vigor paulatinamente.

Para facilitar el uso de este sistema, la Empresa propone dos opciones:

- A) Que cada trabajador/a use su propio teléfono, si dispone cámara (evitando así tener que llevar dos, en su caso) abonándole la Empresa en la nómina en este supuesto dos (2) euros mensuales por el posible coste que el sistema suponga en "tráfico de datos".
- B) Facilitar al trabajador/a un teléfono móvil de empresa para este fin exclusivamente, siendo totalmente a cargo de la empresa su coste y mantenimiento.

En cualquier caso, se le proporcionará a cada trabajador/a la necesaria y suficiente información para el uso de este sistema. El/la trabajador/a deberá preocuparse, y queda obligado, a llevar siempre el móvil cargado en cada centro de trabajo para poder registrar a diario la entrada y la salida. El/la trabajador/a deberá firmar el documento oportuno de elección de uno u otro sistema (A o B).

Si la tecnología cambia, la empresa podrá adaptar este sistema a los nuevos requerimientos, siendo consultado e informado el Comité de Empresa.

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 30.-** Utilización de EPI's y uniformes. Como medida preventiva eficaz y de cumplimiento legal, los trabajadores/as se comprometen a la utilización correcta de los EPI's facilitados por la Empresa, así como su debida conservación y custodia. Los trabajadores/as 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 trabajador/a es/as 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/a.

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

**Artículo 31.-** Salud laboral. Los trabajadores/as 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/as 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/as en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores/as, 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/as 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/as.

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/a preste su





consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores/as 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/as 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/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de del trabajador/a 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/as 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.

**Artículo 32.-** Comisión de mejoras sociales. Se creará en el plazo de 3 meses una comisión de mejoras sociales encaminada a canalizar, estudiar, y acordar mejoras sociales para los empleados en materias de asistencia sanitaria, seguros de vida, prestaciones complementarias, educación, formación, ocio, viajes, etc.

#### **CAPÍTULO XI.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.**

**Artículo 33.-** 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/as trabajadores/as 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 34.-** Competencias y procedimientos de actuación de la comisión paritaria. Serán funciones y competencias de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a. La de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación
- b. La interpretación y vigilancia de aplicación de lo acordado en el presente Convenio.
- c. 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 35.-** 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 trabajador/a es/as 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 36.-** 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 se someten a la Comisión Consultiva de Convenios



Colectivos de les Illes Balears.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

**Primera.-** En relación a los/as trabajadores/as que estén de alta en la empresa antes del 1 de julio de 2016, fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo, se acuerda que el salario base que acreditaran el 30/06/2016 se redistribuirá de la siguiente forma: Se aplicará el nuevo salario base de este convenio, junto con los pluses de asistencia, puntualidad, calidad, y transporte, añadiendo en su caso un plus absorbible y compensable hasta alcanzar el salario base que devengaban hasta la fecha, como condición más beneficiosa.

**Segunda.-** Respecto de las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, los/as trabajadores/as que estén de alta en la empresa antes del 1 de julio de 2016, las seguirán percibiendo el mismo importe bruto que anteriormente, compuesto por el salario base y la antigüedad o complemento "ad personam", como condición más beneficiosa.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Primera.-** En cuanto a las condiciones laborales no contempladas en el presente Convenio Colectivo, como pueden ser excedencias y en especial subrogación de trabajadores/as, ambas partes convienen expresamente que serán de aplicación las contenidas en el Convenio Colectivo del Sector de ámbito Estatal y/o autonómico vigentes en cada momento, así como el resto de 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/as acordaron el 17-07-2009 un Plan de Igualdad que se declara vigente pero que debe ser actualizado en sus datos numéricos debido a los cambios constantes en la plantilla, facultando a la comisión paritaria para su aprobación definitiva.

**Cuarta.-** La Empresa y la representación de los trabajadores/as han acordado un Protocolo de prevención de riesgos psicosociales por acoso psicológico y/o acoso sexual o por razón de sexo, que se adjunta como Anexo III.

#### ANEXO I: Valores salariales año 2016 hasta 28/02/2017

Grupo profesional/Categoría	Salario base mensual	Salario anual (14 pagas)	Valor de hora extra	Complemento hora trabajada en festivo	Hora nocturna trabajada
<b>I) Directivos</b>					
I.1. Titulado/a universitario	1.300 €	18.200 €	10,96 €	4,98 €	10,47 €
I.2. Otros directivos/as	1.100 €	15.400 €	9,28 €	4,22 €	8,86 €
<b>II) Administrativos/as</b>	875 €	12.250 €	7,38 €	3,35 €	7,04 €
<b>III) Mandos intermedios</b>					
III.1. Encargado/a General	900 €	12.600 €	7,59 €	3,45 €	7,25 €
III.2. Supervisor/a:	850 €	11.900 €	7,17 €	3,26 €	6,84 €
III.3. Encargado/a de zona	800 €	11.200 €	6,75 €	3,07 €	6,44 €
III.4 Responsable de grupo o equipo	750 €	10.500 €	6,33 €	2,88 €	6,04 €
<b>IV) Operarios/as</b>					
IV.1. Especialista conductor, especialista instalador, comercial, jardinero/a, oficial de oficios varios:	725 €	10.150 €	6,11 €	2,78 €	5,84 €
IV.2. Limpiador/a, auxiliar de servicios, ayudante oficios varios, conductor/a, peón, almacenero, conserje, ordenanza, azafata, formante:	715 €	10.010 €	6,03 €	2,74 €	5,76 €





## ANEXO II: Valores salariales a partir 01-03-2017

Grupo profesional/Categoría	Salario base mensual	Salario año (14 pagas)	Valor hora extra	Complemento hora trabajada en festivo	Valor hora com-plementaria	Valor Hora nocturna trabajada
<b>I) Directivos</b>						
I.1. Titulado/a universitario	1.513 €	21.182 €	12,76 €	5,80 €	11,60 €	12,18 €
I.2. Otros directivos/as	1.246 €	17.444 €	10,51 €	4,78 €	9,55 €	10,03 €
<b>II) Administrativos/as</b>	1.027 €	14.378 €	8,66 €	3,94 €	7,87 €	8,27 €
<b>III) Mandos intermedios</b>						
III.1. Encargado/a General	1.155 €	16.170 €	9,74 €	4,43 €	8,86 €	9,30 €
III.2. Supervisor/a:	1.085 €	15.190 €	9,15 €	4,16 €	8,32 €	8,73 €
III.3. Encargado/a de zona	986 €	13.804 €	8,32 €	3,78 €	7,56 €	7,94 €
III.4 Responsable de grupo o equipo	919 €	12.866 €	7,75 €	3,52 €	7,05 €	7,40 €
<b>IV) Operarios/as</b>						
IV.1. Especialista conductor, especialista instalador, comercial, jardinero/a, oficial de oficios varios:	860 €	12.040 €	7,25 €	3,30 €	6,59 €	6,92 €
IV.2. Limpiador/a, auxiliar de servicios, ayudante oficios varios, conductor/a, peón, almacenero, conserje, ordenanza, azafata, formante	805 €	11.270 €	6,79 €	3,09 €	6,17 €	6,48 €

Y para que conste donde convenga, se suscribe el presente texto articulado, por triplicado ejemplar, en Palma de Mallorca a 20 de febrero de 2017.



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

**113247**

*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 paritaria del Convenio colectivo de la empresa Brillosa, SL (código de convenio 07100462012017)*

#### Antecedentes

1. El 5 de diciembre de 2017, la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la empresa Brillosa, SL acordó, entre otras cosas, un incremento salarial para el año 2018 y suscribió la correspondiente acta de la reunión.
2. El 5 de febrero de 2018, 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 paritaria del Convenio colectivo de la empresa Brillosa, SL, de 5 de diciembre de 2017, 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 castellana 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, 11 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 PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BRILLOSA, S.L.**

En Palma de Mallorca, a 5 de Diciembre de 2017, siendo las 11:00 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<sup>a</sup> Antonia Balaguer Davila con DNI 43129726-B, D<sup>a</sup> Ruslana Kyfchuk, con DNI X03738360D y M<sup>a</sup> Paulina Freigedo Dapia constituyéndose en comisión paritaria prevista en el artículo 33 del Convenio Colectivo de la Empresa, para tratar los siguientes puntos:

1. Revisión salarial para 2018
2. Vigencia de la inaplicación del Convenio Colectivo autonómico
3. Aclaración paga beneficios
4. Importe horas nocturnas

Iniciada la reunión,

**EXPONEN Y ACUERDAN:**

Primero.- Respecto del posible incremento salarial para el año 2018, la empresa propone que sea de un 0,5%, visto que todavía no se ha recuperado de la situación negativa de años anteriores y que tampoco obtiene financiación. El comité insiste en que al menos se debería hacer en un punto porcentual, es decir, un 1%.

La empresa acepta este incremento del 1%, que será absorbible respecto a los importes superiores al convenio de empresa.

El comité de empresa está de acuerdo, solicitando que en los años venideros sea mayor.

Los nuevos salarios a partir del 1 de enero de 2018 serán los siguientes:



**ANEXO I**  
**Valores salariales año 2018, incremento 1 %**

Grup professional/Categoria	Salario base mensual	Salari año (14 pagas)	Valor hora extra	Complemento hora trabajada en festivo	Valor hora complementaria	Valor Hora nocturna trabajada
<b>I) Directivos</b>						
I.1. Titulado/a universitario	1.528 €	21.394 €	12,89 €	5,86 €	11,72 €	12,30 €
I.2. Otros directivos/as	1.258 €	17.618 €	10,61 €	4,82 €	9,65 €	10,13 €
<b>II) Administrativos/as</b>	1.037 €	14.522 €	8,75 €	3,98 €	7,95 €	8,35 €
<b>III) Mandos intermedios</b>						
III.1. Encargado/a General	1.167 €	16.332 €	9,84 €	4,47 €	8,94 €	9,39 €
III.2. Supervisor/a:	1.096 €	15.342 €	9,24 €	4,20 €	8,40 €	8,82 €
III.3. Encargado/a de zona	996 €	13.942 €	8,40 €	3,82 €	7,64 €	8,02 €
III.4 Responsable de grupo o equipo	928 €	12.995 €	7,83 €	3,56 €	7,12 €	7,47 €
<b>IV) Operarios/as</b>						
IV.1. Especialista conductor, especialista instalador, comercial, jardinero/a, oficial de oficios varios:	869 €	12.160 €	7,33 €	3,33 €	6,66 €	6,99 €
IV.2. Limpiador/a, auxiliar de servicios, ayudante oficios varios, conductor/a, peón, almacenero, conserje, ordenanza, azafata, formante	813 €	11.383 €	6,86 €	3,12 €	6,23 €	6,55 €

**Segundo.-** Tal y como ya se ha dicho en una reunión previa entre la Empresa y el Comité, ambas partes consideran que es plenamente vigente la inaplicación del Convenio Colectivo autonómico pactada el 14 de abril de 2016 con efectos del 1 de mayo de 2016 y vigencia hasta el 31/12/2017 y sus posibles prórrogas, al menos en las materias que no están reguladas en el Convenio Colectivo de la empresa, como son jornada laboral que seguirá siendo de 40 horas semanales, así como la eliminación de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social, sin perjuicio, en este caso, de lo acordado en el artículo 17 de vigente Convenio Colectivo de la empresa.

**Tercero.-** El comité de empresa, ante la consulta de varios trabajadores, pide que se aclare el tema de la paga extra de beneficios para el personal antiguo, previo a la inaplicación. La empresa informa que la inaplicación acordada suprimió la paga de beneficios de TODO el personal. Posteriormente, en el Convenio de empresa, se establecieron únicamente DOS PAGAS EXTRAS (Julio y Navidad). Por otro lado, en la DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA del Convenio Colectivo se acordó la redistribución del salario que se viniera percibiendo (sin la paga de beneficios) en fecha 01-julio-2016. Por tanto, se aclara que la paga de beneficios eliminada por la inaplicación, no “vuelve” a aparecer tras el nuevo Convenio, si no que quedó eliminada por esa inaplicación y por el posterior convenio de empresa.

No obstante lo anterior, en el artículo 11 bis del Convenio Colectivo de empresa, se pacta que se abonará una nueva paga a partir del ejercicio fiscal 2018, pendiente de determinar su cuantía.

**Cuarto.-** El comité solicita la aclaración del importe de las horas nocturnas, puesto que según la tabla del Convenio parece que se pagan a menor importe que la hora normal. La empresa informa que el



importe pactado es sustitutivo del valor hora normal y que resulta incrementado en un 5 %.

Y para que conste se suscribe por las partes citadas la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados, facultando a D, Jaime S. Sitjar Ramis para que realice los trámites precisos para su inscripción oficial.



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

**2237**

*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 4 de febrero de 2020, 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 2024 y suscribió la correspondiente acta de la reunión.
2. El 11 de febrero de 2020, 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 4 de febrero de 2020, 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, en el día de la firma electrónica (24 de marzo de 2022)

**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 nº 2/20 de reunión de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Brillosa, S.L.**

En Palma de Mallorca, a 4 de febrero de 2020, siendo las 11:30 horas, se reúnen en la sede la Empresa **BRILLOSA, S.L.** de una parte su Director gerente D. Antonio Massó Bennasar con DNI 43040980E y la subdirectora Catalina Perelló con DNI 78206482-J y de otra parte los miembros del **Comité de Empresa** D<sup>a</sup> Antonia Balaguer, D<sup>a</sup> Ruslana Kyfchuk, D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Paulina como comisión delegada del Comité de Empresa, con plena capacidad para negociar, constituyéndose de nuevo en **comisión negociadora** del Convenio Colectivo de la Empresa, reconociéndose ambas partes plena capacidad legal para negociar bajo el principio de autonomía de voluntad den las partes y de buena fe.

En la reunión del 31 de enero de 2019 se delegó en la citada comisión delegada la posibilidad de seguir negociando los asuntos expuestos aquel día, por lo que se continúa bajo el mismo espíritu negociador.

Respecto de los salarios, la Empresa realiza una nueva propuesta consistente en los siguientes salarios y complementos:

Grupo profesional / Categoría	Salario base mensual	Salario año (14 pagas)	Valor hora extra	Complemento hora trabajada en festivo	Valor hora complementaria	Valor hora nocturna trabajada
<b>I) Directivos</b>						
I.1. Titulado/a Universitario	1661 €	23.254 €	14,58 €	6,63 €	13,25 €	13,91 €
I.2. Otros directivos/as	1.368 €	19.152 €	12,00 €	5,46 €	10,91 €	11,46 €
<b>II) Administrativos/as</b>	1.127 €	15.778 €	9,89 €	4,50 €	8,99 €	9,44 €
<b>III) Mando intermedios</b>						
III.1. Encargado/a General	1.267 €	17.738 €	11,12 €	5,05 €	10,11 €	10,61 €
III.2. Supervisor/a	1.191 €	16.674 €	10,45 €	4,75 €	9,50 €	9,98 €
III.3. Encargado/a de zona	1.083 €	15.162 €	9,50 €	4,32 €	8,64 €	9,07 €
III.4. Responsable de grupo o equipo	1.009 €	14.126 €	8,85 €	4,02 €	8,05 €	8,45 €
<b>IV) Operarios/as</b>						
IV.1. Especialista conductor, especialista instalador, comercial, jardinero/a, oficial de oficios varios	994 €	13.216 €	8,28 €	3,77 €	7,53 €	7,91 €
IV.2. Limpiador/a, ayudante de oficios varios, conductor/a, almacenero, conserje, azafata	903 €	12.642 €	7,92 €	3,60 €	7,02 €	7,56 €
IV.3. Auxiliar de servicios, peón, ordenanza, formante	882 €	12.348€	7,74 €	3,52 €	6,86 €	7,39 €

A los anteriores salarios se le adicionarán los siguientes pluses, en importe mensual referido a jornada completa, para las categorías IV.2 y IV.3:

- Plus de vestuario: 6€
- Plus de puntualidad: 25€
- Plus de transporte: 15€
- Plus de calidad: 30€

Respecto de la Paga de Beneficios continúa con la propuesta inicial de abonar al menos el 50 % de una paga de salario base a partir del 1 de octubre de 2020, a repartir o prorratear mensualmente a cuenta y si finalmente el importe de dicho montante fuera superior a lo ya percibido se regularizaría. Con esta propuesta se alcanza el salario prometido de 14.000€ anuales para la categoría IV.2.

Asimismo para la categoría IV.2, la más abundante en la empresa, se inserta a continuación el cálculo salarial del sueldo base en tramos de media hora, para mayor comprensión de las personas trabajadoras.

Jornada semanal	Salario base mes	Anual	Jornada semanal	Salario base mes	Anual
39,00	903,00	12.642,00	19,50	451,50	6.321,00
38,50	891,42	12.479,88	19,00	439,92	6.158,88
38,00	879,85	12.317,90	18,50	428,35	5.996,90
37,50	868,27	12.155,78	18,00	416,77	5.834,78



Jornada semanal	Salario base mes	Anual	Jornada semanal	Salario base mes	Anual
37,00	856,69	11.993,66	17,50	405,19	5.672,66
36,50	845,12	11.831,68	17,00	393,62	5.510,68
36,00	833,54	11.669,56	16,50	382,04	5.348,56
35,50	821,96	11.507,44	16,00	370,46	5.186,44
35,00	810,38	11.345,32	15,50	358,88	5.024,32
34,50	798,81	11.183,34	15,00	347,31	4.862,34
34,00	787,23	11.021,22	14,50	335,73	4.700,22
33,50	775,65	10.859,10	14,00	324,15	4.538,10
33,00	764,08	10.697,10	13,50	312,58	4.376,12
32,50	752,50	10.535,00	13,00	301,00	4.214,00
32,00	740,92	10.372,88	12,50	289,42	4.051,88
31,50	729,35	10.210,90	12,00	277,85	3.889,90
31,00	717,77	10.048,78	11,50	266,27	3.727,78
30,50	706,19	9.886,66	11,00	254,69	3.565,66
30,00	694,62	9.724,68	10,50	243,12	3.403,68
29,50	683,04	9.562,56	10,00	231,54	3.241,56
29,00	671,46	9.400,44	9,50	219,96	3.079,44
28,50	659,88	9.238,32	9,00	208,38	2.917,32
28,00	648,31	9.076,34	8,50	196,81	2.755,34
27,50	636,73	8.914,22	8,00	185,23	2.593,22
27,00	625,15	8.752,10	7,50	173,65	2.431,10
26,50	613,58	8.590,12	7,00	162,08	2.269,12
26,00	602,00	8.428,00	6,50	150,50	2.107,00
25,50	590,42	8.265,88	6,00	138,92	1.944,88
25,00	578,85	8.103,90	5,50	127,35	1.782,90
24,50	567,27	7.941,78	5,00	115,77	1.620,78
24,00	555,69	7.779,66	4,50	104,19	1.458,66
23,50	544,12	7.617,68	4,00	92,62	1.296,68
23,00	532,54	7.455,56	3,50	81,04	1.134,56
22,50	520,96	7.293,44	3,00	69,46	972,44
22,00	509,38	7.131,32	2,50	57,88	810,32
21,50	497,81	6.969,34	2,00	46,31	648,34
21,00	486,23	6.807,22	1,50	34,73	486,22
20,50	474,65	6.645,10	1,00	23,15	324,10
20,00	463,08	6.483,12			

Respecto al nuevo grupo IV.3, en el caso de que con el salario base y los complementos no se alcanzara el importe del nuevo SMI, la empresa lo complementará hasta dicha cantidad.

El Comité de Empresa valora positivamente el esfuerzo de la nueva propuesta empresarial y la acepta, condicionando al resto de asuntos a tratar.

Respecto de la prórroga propuesta por la Empresa (31-12-2025) el Comité considera que es excesiva y estarían dispuestas a su prórroga solamente durante 5 años, es decir hasta el 31-12-2024, y solo en los aspectos no salariales, pues ha quedado muy claro que los salarios deberán ser los mismos en el año 2022 que el Convenio Provincial.

La empresa si bien considera que esta propuesta no es plenamente satisfactoria, la acepta en aras de mantener un buen clima laboral, quedando por tanto acordada la prórroga del Convenio Colectivo actual hasta el **31 de diciembre de 2024**. Así, la cláusula o artículo 3º dirá:



**Artículo 3º.- Ámbito temporal.** La vigencia del convenio colectivo será desde el 1 de julio de 2016 hasta el **31 de diciembre de 2024**, 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 ultra actividad del Convenio que termine durante un plazo máximo de dos años. No obstante, las partes negociadoras podrán pactar una prórroga temporal del presente convenio colectivo.

En cuanto a mejoras sociales, la empresa plantea algunos aspectos que el Comité de Empresa considera positivos, concretándose lo siguiente:

- a. Implantación definitiva del portal empleado y formación gratuita del mismo, así como ayuda en la utilización en todo momento.
- b. Seguros médicos privados con condiciones buenas negociadas.
- c. Descuentos en viajes, a través de acuerdos con empresas clientes.
- d. Colaboración con la Fundación Vicente Ferrer en la India, mediante plan de formación u otro tipo de ayudas.
- e. Ordenador a su disposición en la oficina para su uso personal de trabajos burocráticos: bancos, correos, instancias, etc. E igualmente wifi disponible.
- f. Disfrute de instalaciones deportivas mediante acuerdos con precios rebajados.

La concreción de estas mejoras, se irá desarrollando en el seno de la comisión de mejoras sociales.

Y habiendo alcanzado un pleno acuerdo, y siendo las 13:07h, ambas partes firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.



**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			

<b>OBSERVACIONES:</b>

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 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.