



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

11220

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA i la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100472012017)

Antecedents

1. El 17 de març de 2017, la representació de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 10 d'abril de 2017, Domingo Alejandro Merino Juncadella, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 5 de juliol de 2017

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria
(BOIB 105/2015)



**CONVENI COL·LECTIU LIMPIEZAS COSTA DE CALVIA SL 2017-2019****CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS****ARTICLE 1. PARTS NEGOCIADORES**

Aquest conveni ha estat negociat pel comitè d'empresa, en representació dels treballadors, i per part de la direcció de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A.

ARTICLE 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ FUNCIONAL

Les disposicions d'aquest conveni tindran imperativitat i eficàcia general per a l'empresa i els treballadors que hi estan vinculats que presten els seus serveis en les activitats que han estat objecte de negociació col·lectiva i que són la neteja de locals i les consergeries dels centres municipals, col·legis i ens o empreses públiques dependents de l'Ajuntament de Calvià.

ARTICLE 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL I TERRITORIAL

Aquest conveni regula les relacions entre la direcció de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, S.A. i els treballadors inclosos en el seu àmbit personal i s'ha d'aplicar amb preferència al que disposen les altres normes laborals vigents.

L'àmbit territorial d'aquest conveni és el de tots els centres de treball on l'empresa presti els seus serveis, independentment de la seva ubicació geogràfica i les activitats dels quals hagin estat negociades en aquest conveni.

ARTICLE 4. ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA

Aquest conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2017. La seva durada serà de tres anys, és a dir, fins al 31 de desembre de 2019.

En qualsevol cas, i mentre no sigui substituït per un altre conveni, aquest es mantindrà vigent amb caràcter general en la seva integritat.

La seva denúncia s'ha de fer de forma escrita per alguna de les parts amb una antelació mínima de tres mesos a la data del seu venciment. En aquest cas, les parts es comprometen a constituir la mesa negociadora en el termini màxim de 30 dies a partir de la denúncia del conveni.

ARTICLE 5. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

Per vigilar el compliment del conveni i la seva interpretació, es constituirà en el si de l'empresa una comissió paritària direcció-comitè a aquest efecte, composta per sis membres: tres en representació de l'empresa i tres en representació del comitè d'empresa; es podran fer substitucions entre els components d'ambdues representacions, així com sol·licitar l'assistència com a màxim de dos assessors per cadascuna de les parts, que tindran veu, però no vot. La comissió s'entendrà vàlidament formada sempre que hi assisteixin com a mínim dues persones en representació de cada part.

Aquesta Comissió d'Interpretació i Vigilància del conveni s'ha de constituir en el termini màxim de tres mesos a partir de la signatura d'aquest conveni.

La Comissió s'ha de reunir sempre que hi hagi temes a tractar sobre la interpretació i vigilància del conveni i amb un ordre del dia previ i s'ha de convocar formalment amb una antelació de, almenys, cinc dies hàbils, o de dos dies hàbils si és de caràcter urgent, i en el termini màxim de 15 dies des que es va sol·licitar.

ARTICLE 6. INTERPRETACIÓ GLOBAL DEL CONVENI

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa en el cas que la jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, deixàs sense efecte alguna de les clàusules se n'haurà de reconsiderar-se tot el contingut, facultant-ne a aquest efecte la Comissió Negociadora.

ARTICLE 7. COMPENSACIÓ

Totes les millores econòmiques, així com socials, si n'hi hagués, concedides per l'empresa de què ja gaudeixen els treballadors no poden ser absorbides ni compensades per les condicions estipulades en aquest conveni.

Així mateix, totes les millores econòmiques i socials que es puguin donar tant en el conveni del sector estatal com autonòmic s'han d'aplicar directament als treballadors sempre que ja no estiguin incloses en aquest conveni.



**CAPÍTOL II****INGRESSOS, VACANTS, PROMOCIÓ INTERNA EN L'OCUPACIÓ I ESTABILITAT****ARTICLE 8. INGRÉS I PERÍODE DE PROVA**

L'ingrés de les treballadores i treballadors s'ha d'entendre, sempre que es formalitzi per escrit, fet a títol de prova, el període de la qual serà com segueix:

- Grup I: personal directiu i tècnics titulats de grau superior i mitjà: sis mesos
- Grup II: personal administratiu: dos mesos
- Grup III: comandaments intermedis: dos mesos
- Grup IV: personal operari: quinze dies

Les situacions d'incapacitat temporal i, en general, qualsevol suspensió del contracte que afecti la treballadora o treballador durant el període de prova n'interromprà el comput.

Mensualment l'empresa ha d'informar els representants dels treballadors dels cessaments per finalització de període de prova.

ARTICLE 8. COBERTURA DE LLOCS DE TREBALL

Les places vacants que es generin en l'empresa, així com les promocions internes dels seus treballadors, s'han de regir pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i han de ser regulades en un reglament de cobertura que es negociarà entre ambdues parts.

En allò que no estigui establert en el reglament una vegada redactat, s'ha d'estar al que marca el conveni del sector.

ARTICLE 9. ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ

Ambdues parts acorden que qualsevol lloc de treball d'estructura de caràcter permanent ha de cobrir-se mitjançant un contracte indefinit.

ARTICLE 10. SUBROGACIÓ DEL PERSONAL

En cas que hi hagi subrogació de personal s'ha d'estar al que disposa el conveni del sector vigent en cada moment.

CAPÍTOL III**CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I GRUPS LABORALS****ARTICLE 11. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

Els grups professionals que existeixen en l'actualitat en l'empresa són els següents, sense perjudici que hi puguin existir tots els que figuren en el conveni del sector:

Grup professional	Divisions funcionals
Grup II: personal administratiu	Oficial segona administratiu
Grup III: comandaments intermedis	Supervisor/a o encarregat/ada de zona
Grup IV: personal operari	Ordenança (conserge) especialista
	Especialista conductor/a
	Peó especialitzat
	Conductor/a-netejador/a
	Netejador/a

Les definicions de cada grup seran les establertes en el col·lectiu del sector. A efectes informatius, però no exhaustius, s'estableixen els criteris que delimiten cadascun dels grups:

Grup II. Les treballadores i els treballadors adscrits a aquest grup professional fan funcions de caràcter administratiu, amb o sense responsabilitat de comandament. Així mateix, poden fer treballs d'execució autònoma sota supervisió o ajudats per altres treballadors. Requereix adequats coneixements i aptituds pràctiques. Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

Grup III. Les treballadores i els treballadors adscrits a aquest grup professional fan funcions de coordinació i supervisió, d'execució autònoma, que exigeixen habitualment iniciativa per part dels treballadors que els exerceixen, i que comporten, sota supervisió, responsabilitat per part seva; poden ser ajudats per un altre o altres treballadors. Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en



l'acompliment de la seva professió.

Grup IV. Les treballadores i els treballadors adscrits a aquest grup professional executen tasques segons instruccions concretes, amb un alt grau de dependència i supervisió. Requereixen esforç físic o atenció, només ocasionalment requereixen una formació específica, i en general únicament exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un breu període d'adaptació. Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

Ambdues parts convenen que les funcions i tasques dels diferents llocs de treball que s'estan cobrint actualment són les recollides en cadascuna de les categories i grups professionals del conveni del sector i es troben retribuïdes en el salari que s'abona als treballadors.

En els casos que per raons organitzatives o del servei sigui necessari implementar noves funcions no assimilables a les que s'estiguin duent a terme, l'empresa es compromet a estudiar, juntament amb el Comitè d'Empresa, si aquestes impliquen un augment de càrregues i/o responsabilitats superiors que hagin de ser compensades. S'estableix un període de consultes que tindrà una durada màxima de 10 dies. En cas que no s'arribi a un acord, la decisió de l'empresa serà executiva, sense perjudici de les accions que els treballadors afectats considerin oportunes en cas de desacord.

CAPÍTOL IV TEMPS DE TREBALL

ARTICLE 12. JORNADA DE TREBALL

La jornada laboral ordinària de treball efectiu anual serà de:

- Per a l'any 2017, dos mesos després de la signatura del conveni, 38 hores setmanals.
- Per a l'any 2018, 38 hores setmanals en còmput anual que es corresponen amb 1.702,40 hores anuals.
- Per a l'any 2019, 37,5 hores setmanals en còmput anual que es corresponen amb 1.680 hores anuals.

Per raons organitzatives, la jornada de treball pot ser modificada per desenvolupar-la de dilluns a diumenge.

Així mateix, la distribució de la jornada diària setmanal, mensual o anual pot ser modificada per acord entre la treballadora o treballador i la direcció de l'empresa. Aquest acord ha de ser fet per escrit, sense perjudici de l'establert legalment.

S'estableix per als horaris continuats de sis o més hores un període de descans diari de 30 minuts. Per a horaris continuats d'un mínim de quatre hores, el període es reduirà a 15 minuts. En tots dos casos aquest descans es considerarà temps de treball efectiu.

ARTICLE 13. DESCANS SETMANAL

S'estableix en termes generals un descans setmanal de dos dies computables en períodes de fins a quatre setmanes, que preferentment coincidiran en dissabte i diumenge.

El personal contractat a temps complet que presti els serveis en establiments o centres en els quals les activitats es desenvolupin de forma continuada durant els set dies de la setmana ha de gaudir d'un descans setmanal de dos dies, computables per períodes de fins a quatre setmanes.

Així mateix, els dies de descans poden ser en qualsevol dia de la setmana i la seva durada pot ser de dia i mig.

Tret que la treballadora o treballador sigui contractat amb aquest règim especial, l'empresa ha de preavisar dels canvis la treballadora o treballador amb almenys dues setmanes d'antelació.

Per a la resta de personal contractat a temps parcial s'ha d'estar al que estipula la legislació vigent.

ARTICLE 14. TREBALL EN DIUMENGE I EN FESTIU

Les treballadores i els treballadors que hagin de prestar els serveis en diumenge percebran la quantitat de 4 € per diumenge efectivament treballat, sense perjudici dels dos dies de descans setmanal que els corresponguin.

Així mateix, els treballadors que treballin en festius no diumenge percebran les compensacions que corresponguin segons l'establert en conveni col·lectiu.



**ARTICLE 15. VACANCES**

Els treballadors gaudiran de 31 dies naturals, retribuïts per cada any natural, o la part proporcional que correspongui per al cas que hi hagi treballadors que s'incorporin o cessin en l'empresa al llarg de l'any.

Els dies de vacances han de ser generalment continuats; en funció de les necessitats del servei poden ser distribuïts en diversos períodes. Les vacances han de gaudir-se dins de l'any natural.

La Direcció fixarà la programació vacacional dels treballadors fixos continus, determinant el nombre de llocs disponibles per a cada mes de l'any, per funcions i categories.

L'elaboració del calendari s'ha de fer de forma conjunta entre una persona designada per l'empresa i un membre del comitè d'empresa.

La treballadora o treballador fix continu ha de lliurar al seu comandament directe durant les dues primeres setmanes del mes d'octubre el full de sol·licitud de període vacacional, indicant-hi la preferència del o dels períodes vacacionals. El comandament ha de signar el justificant de recepció del full de sol·licitud.

Si hi ha més peticions per a un mateix període que mesos assignats per la Direcció, tindran preferència les treballadores o treballadors que en els anys anteriors se'ls hagi assignat un període vacacional diferent al que varen sol·licitar de forma escrita. La resta de peticions per a períodes coincidents s'han d'assignar per sorteig.

Si algun treballador no fa petició per escrit del període vacacional se li assignaran els períodes de l'any que quedin vacants.

El còmput de l'inici del període vacacional mai no coincidirà amb els dies de descans setmanal del treballador.

Sempre que el servei ho permeti, es podrà sol·licitar canvi del període de vacances una vegada transcorreguda la data anterior.

Com a excepció a l'establert en els paràgrafs anteriors, els conserges destinats als centres escolars gaudiran les seves vacances coincidint amb les vacances escolars dels centres on presten els serveis; aquest període serà d'un màxim de 16 dies. Els dies que quedin pendents, si n'és el cas, seran tractats segons els paràgrafs anteriors.

Per als treballadors fixos discontinus que presten els serveis en els centres escolars, l'activitat dels quals es du a terme en el període que va de setembre a juny, cada any s'ha d'elaborar un calendari de vacances, coincidint aquestes amb les vacances escolars:

- Nadal: 12 dies naturals màxim.
- Pasqua: 6 dies naturals, a partir del dilluns de Pasqua.
- Juny: 6 dies naturals màxim, coincidint amb el final del curs.
- Dies no lectius: 3 dies màxim, que es determinaran en funció dels dies que resultin del període de Nadal i juny i de l'elecció de cada centre escolar.

En el cas de coincidència del període vacacional amb un procés d'incapacitat temporal, es procedirà segons l'establert en l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors.

ARTICLE 16. HORES EXTRAORDINÀRIES

1. Tindrà la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que es faci sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.
2. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, excepte el que preveu l'apartat 3 d'aquest article. Per a les treballadores o treballadors que, per la modalitat o durada del seu contracte, facin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general a l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extres s'ha de reduir en la mateixa proporció que existeixi entre aquestes jornades.
3. No s'ha de tenir en compte, als efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici del seu abonament com si es tractàs d'hores extraordinàries. La realització d'aquestes hores és de caràcter obligatori.
4. La prestació de treball en hores extraordinàries és voluntària.
5. Als efectes del còmput d'hores extres de la jornada de cada treballadora o treballador, aquestes s'han de registrar mensualment i s'han de totalitzar en el període fixat per a l'abonament de les retribucions, lliurant-ne còpia del resum a la treballadora o treballador en el rebut



corresponent.

6. Quan per raons organitzatives hagin de fer-se hores extres, juntament amb l'oferiment a la treballadora o treballador per fer aquestes, se l'ha d'informar si la seva compensació serà en metàl·lic o en temps de descans; la treballadora o treballador pot decidir si accepta fer-les o no.

7. La compensació de les hores extres és el valor de l'hora normal incrementat en un 30 %.

8. Les hores extres realitzades en horari nocturn en diumenge o en festiu s'han de compensar al valor de l'hora normal incrementat en un 75 %.

ARTICLE 17. HORES COMPLEMENTÀRIES

Les hores realitzades fins a la jornada ordinària de treball fetes per un treballador a temps parcial es denominaran complementàries i s'han d'abonar a raó del valor de l'hora normal.

ARTICLE 18. HORES NOCTURNES

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, tret que el salari s'hagi establert atenent al fet que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 25 % sobre el salari base.

ARTICLE 19. PERMISOS RETRIBUÏTS

La treballadora o el treballador, amb avís i justificació previs, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració:

a) Per matrimoni de l'empleada o empleat, 17 dies naturals. Pot sol·licitar-se que aquest període se sumi al vacacional, sol·licitud que correspon aprovar a l'empresa.

b) Per matrimoni de pares o fills: un dia natural, que ha de coincidir amb el fet causant.

c) Per naixement d'un fill: el pare tindrà dret a tres (3) dies naturals si el naixement es produeix a l'Illa, i a cinc (5) dies si s'esdevé fora d'aquesta, a afegir al permís per maternitat legalment establert. Pot sol·licitar-se que, a continuació d'aquests permisos, els segueixin períodes vacacionals.

d) Tres dies per defunció, hospitalització, accident greu o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat. El permís pot ampliar-se a dos dies més, si s'ha d'efectuar desplaçament fora de l'illa de Mallorca.

En els casos d'hospitalització ambulatoria (sense ingrés hospitalari), el permís per malaltia es reduirà al dia hospitalitzat; en el cas que el permís pugui afectar diversos treballadors pel mateix subjecte causant, només podrà exercir-se per un sol treballador. Si l'hospitalització ambulatoria requereix repòs domiciliari s'ampliarà el permís en un dia més.

Així mateix, els permisos per hospitalització no ambulatoria no tenen per què ser coincidents amb el primer dia d'aquesta.

Per als casos que el permís pugui afectar diversos treballadors pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons motivades de funcionament del servei. Així mateix, les treballadores i treballadors afectats poden optar per l'ús no simultani o consecutiu dels seus permisos individuals mentre romanguin el fet causant.

En el cas que els motius esmentats en aquests apartats tinguin una durada menor als dies estipulats, els citats permisos quedaran reduïts a la durada real de la causa objecte del permís.

La treballadora o treballador ha d'avisar amb la màxima antelació possible a la data del fet causant.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

f) Per concórrer a exàmens finals d'ensenyaments oficials i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies de la seva celebració. S'han d'entendre per ensenyaments oficials exclusivament els següents: ensenyament primari, secundari, de formació professional, universitari i postgraus.

g) Un dia per trasllat de domicili habitual. La treballadora o treballador per cada any d'antiguitat en l'empresa pot acumular un dia de trasllat per any fins al màxim de tres, sempre que no n'hagi fet ús en els tres anys anteriors. El fet de canviar-se d'hostalatge no comporta dret a cap permís.



h) En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, les treballadores i treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi dotze mesos.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat pot substituir-lo per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes sempre que almenys avisi amb caràcter previ a l'empresa amb 15 dies d'antelació al gaudi de l'acumulació.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, dones o homes, però només pot ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin. Aquest permís, si n'és el cas, s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple, segons l'establert legalment.

i) S'estableix com a jornada especial de lliurança per a tot el personal de l'empresa el dia 24 de desembre. Al personal que hagi de prestar servei aquest dia se li tornarà amb un altre dia, amb acord previ entre la treballadora o treballador i l'empresa.

j) Llicència personal: tot el personal amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tindrà dret a una llicència personal de tres dies a l'any per atendre la necessitat d'ús personal no configurada en aquest article; per gaudir-los, és imprescindible que se'n faci la petició amb una setmana d'antelació al seu gaudi i condicionats a l'acord de l'empresa i el seu comitè o delegats de personal.

Així mateix, els qui tinguessin un temps de servei de més de sis i fins a dotze mesos de servei gaudiran d'un dia i mitjà en les mateixes condicions anteriorment esmentades.

Pel que fa al nombre d'hores a què ascendeixin aquests dies de llicència personal, ambdues parts acorden que siguin considerades com a hores de treball efectiu.

k) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes legalment establerts.

En tots els casos els dies de permís han de ser coincidents amb la data en què es produeix el motiu que els causa i comptaran com a dies naturals i continuats, sempre que no s'hagi complert més del 50 % de la jornada de treball; en aquest cas aquest dia no serà computable.

Els permisos d'aquest article poden ampliar-se a compte dels dies de vacances.

Si coincideix més d'una llicència en el mateix període, la treballadora o treballador ha d'optar per una de les dues.

El gaudi dels permisos pot ser modificat en funció de les necessitats del servei sempre que hi hagi acord entre treballadora o treballador i comandament. En el cas dels permisos per malaltia, accident o hospitalització d'un familiar o parent i sempre que l'organització dels serveis ho permeti, el gaudi d'aquests no haurà de ser coincident amb el fet causant, sempre que es mantengui la situació. Si bé, en els casos en què es pretengui gaudir-los de forma discontinua, haurà de transcórrer com a mínim un dia hàbil (no s'hi computa el descans setmanal) entre cadascuna de les fraccions en què es divideixi el permís.

ARTICLE 20. PERMISOS NO RETRIBUÏTS

El personal fix que hagi complert almenys un any de serveis efectius pot sol·licitar llicències sense sou una vegada a l'any per un termini no inferior a 10 dies ni superior a sis mesos.

Aquestes llicències han de ser concedides dins del mes següent al de la sol·licitud, sempre que ho permetin les necessitats del servei i se sol·licitin almenys amb un mes d'antelació a la data del seu gaudi. En cas de no ser concedides per necessitats del servei, hauran de ser justificades per la Direcció.

La durada acumulada d'aquestes llicències no pot excedir de sis mesos en el termini de dos anys, tret que sigui per malaltia greu d'un familiar, cas en què s'afegirà el temps necessari.

D'altra banda, els treballadors lligats per un contracte de durada determinada i amb almenys un any de serveis efectivament prestats poden gaudir de llicències no retribuïdes, des de 10 dies a un mes de durada, en les mateixes condicions que s'estableixen per al personal fix, si bé aquestes llicències no es poden gaudir dins de l'últim mes de vigència del contracte.

Tindrà el mateix dret la treballadora o treballador que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

ARTICLE 21. EXCEDÈNCIES

a) La treballadora o treballador amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa pot sol·licitar l'excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos ni superior a cinc anys.



El reingrés a l'empresa Limpiezas Costa de Calvià queda condicionat:

1. Al fet que se sol·liciti per part de la treballadora o treballador trenta dies abans de finalitzar el període concedit per a l'excedència.
2. Al dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria i grup professional on treballava la persona en excedència.

Per acollir-se a una altra excedència voluntària, la treballadora o treballador ha de complir un nou període de servei actiu de quatre anys.

b) Els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tindran dret a l'excedència forçosa amb reserva del lloc de treball i còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, i hauran de reincorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.

c) La treballadora o treballador amb una antiguitat mínima de quatre anys tindrà dret que se li concedeixi una excedència voluntària per un període no menor a un any ni superior a dos anys amb reserva de lloc de treball per a la realització o finalització d'estudis oficials. Una vegada finalitzat el període d'excedència especial, la treballadora o treballador pot incorporar-se al seu lloc de treball, o a un altre d'igual categoria que estigui vacant. Aquest dret només pot ser exercitat una altra vegada per la mateixa treballadora o treballador si han transcorregut quatre anys des de la reincorporació de l'última excedència.

La treballadora o treballador que vulgui sol·licitar aquesta excedència ha de fer-ho per escrit a la direcció de l'empresa amb un mínim de dos mesos d'antelació.

CAPÍTOL V RETRIBUCIONS

ARTICLE 22. SALARIS 2017

Per a l'any 2017 les retribucions dels treballadors seran les que figuren en l'Annex I del conveni.

ARTICLE 23. REVISIÓ SALARIAL

L'increment en les retribucions per a cadascun dels anys del conveni és el següent:

- Per a l'exercici 2018, els conceptes retributius de la taula salarial s'incrementaran en l'IPC més un punt, sempre que no es contravingui la Llei de pressupostos generals de l'Estat.
- Per a l'exercici 2019, els conceptes retributius de la taula salarial s'incrementaran en l'IPC més un punt, sempre que no es contravingui la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

ARTICLE 24. COMPLEMENT D'ANTIGUITAT

Durant la vigència del conveni regirà un sistema de retribució en funció de l'antiguitat a Limpiezas Costa de Calvià S.A. que es regularà de la següent manera:

S'ha de computar l'antiguitat en l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. per triennis complets de servei efectiu o reconeguts per aquesta.

Els triennis seran acumulables fins a un màxim de 10, percebuts mensualment i juntament amb les pagues extraordinàries.

Els triennis es consideraran vençuts en tot cas el primer dia del mes següent en què es compleixin.

Els triennis s'han de pagar mitjançant el següent mòdul:

- Any 2017, 3,62 % del salari base cadascun
- Any 2018, 3,82 % del salari base cadascun
- Any 2019, 4,02 % del salari base cadascun

ARTICLE 25. PAGUES EXTRAORDINÀRIES I PAGA DE BENEFICIS

L'empresa ha d'abonar als seus treballadors dues pagues extraordinàries, una a l'estiu i una altra per Nadal per un import de 30 dies de salari base més l'antiguitat, i els conceptes personals de cada treballador. Aquestes pagues s'han d'abonar els dies 10 de juliol i 10 de desembre.





Així mateix, s'estableix la paga de participació de beneficis pel mateix import que les anteriors i que ha de ser abonada en dues parts durant la primera desena dels mesos d'abril i octubre de cada any a raó de 15 dies.

ARTICLE 26. PAGAMENT DEL QUILOMETRATGE

En el cas que les treballadores o treballadors de l'empresa Limpiezas Costa Calvià S.A. hagin de conduir un vehicle de la seva propietat, en funció de la seva labor i per realitzar una tasca ordenada per la direcció de l'empresa, percebran una quantitat per quilometratge a raó del que en cada moment estableixi la legislació com a límit per no cotitzar ni tributar. Es fixa per a l'any 2017 en 0,19 €/km.

ARTICLE 27. PLUS DE TURNICITAT

Aquest plus està destinat a compensar el treball per torns de les treballadores o treballadors.

La quantia que percebrà cada treballadora o treballador serà de 40 € mensuals.

ARTICLE 28. PLUS DE DISPONIBILITAT I LOCALITZACIÓ

Quan per necessitats del servei sigui necessària una disponibilitat i localització de les treballadores o treballadors en els seus dies de descans o festius, aquests rebran una remuneració de 50 €/dia efectivament disponible.

ARTICLE 29. PLUS DE TRANSPORT PER JORNADA PARTIDA

Els treballadors que com a conseqüència de l'organització dels serveis hagin de fer la jornada en dos trams (jornada partida) percebran un complement de 50 € mensuals sempre que no resideixin en el mateix nucli urbà en el qual estigui ubicat el centre de treball.

CAPÍTOL VI

ARTICLE 30. PERSONAL AMB DISCAPACITATS

Conforme al que disposa l'art. 42 del Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, les empreses públiques i privades que emprin un nombre de 50 o més treballadors tenen l'obligació que, d'entre aquests, almenys el 2 per 100 siguin treballadors amb discapacitat.

L'empresa pot acollir-se a les mesures alternatives contemplades en la legislació vigent. Sense perjudici de l'anteriorment establert, l'empresa ha de tenir molt en compte les característiques del lloc de treball a cobrir, per la qual cosa, sempre que existeixi un mínim de risc per a la salut de la persona discapacitada, aquesta no podrà ser contractada.

CAPÍTOL VII

MILLORES SOCIALS, ALTRES PRESTACIONS

ARTICLE 31. ROBA DE TREBALL

L'empresa ha de dotar totes les treballadores i treballadors d'un uniforme, així com dels elements i equips de protecció i prevenció personal adequats per a les característiques dels llocs de treball.

Els lliuraments del vestuari s'han d'efectuar mitjançant reposició de les peces que es trobin deteriorades.

Tots els temes relacionats amb el vestuari han de ser tractats en el comitè de salut laboral.

El plus de manteniment d'uniformitat ha de ser el que marqui el conveni del sector.

ARTICLE 32. AJUDES PER A ESTUDIS

L'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. ha de concedir a les seves treballadores i als seus treballadors la quantitat de 200 € anuals com a ajuda per estudis, sempre que cursin i aprovin els estudis que s'indiquen a continuació:

- Accés a la universitat de majors de 25 anys
- Estudis universitaris

L'ajuda s'ha de dividir per les assignatures de què consti el curs. L'abonament de les ajudes s'ha de tramitar en el termini d'un mes a partir de la data de presentació de la credencial d'assignatura o curs aprovat.



**ARTICLE 33. AJUDES PER A MATERIAL ESCOLAR**

L'empresa ha d'abonar durant el mes de setembre de cada any com a ajuda per a material escolar dels fills la quantitat de 25 € a cada treballadora o treballador que tenguí fills menors de 18 anys efectivament escolaritzats. Aquesta ajuda és única, per una sola vegada a l'any i és independent del nombre de fills que tenguí la treballadora o treballador.

Per al cas que tots dos progenitors estiguin en l'empresa, s'abonarà per meitats a cadascun d'aquests.

ARTICLE 34. BESTRETES REINTEGRABLES

Les treballadores i els treballadors fixos i fixos discontinus tenen dret a la concessió d'una bestreta reintegrable d'una mensualitat, a tornar en un termini no superior a 10 mesos.

No es pot concedir una altra bestreta de sou a la mateixa treballadora o treballador mentre no s'hagi amortitzat l'anterior. A partir de la tercera petició no es concedirà, sempre que no hagi transcorregut un període igual al que es va sol·licitar per a l'anterior bestreta.

ARTICLE 35. PROCESSOS D'INCAPACITAT TEMPORAL

La persona que es trobi en situació d'incapacitat temporal (IT) derivada d'accident de treball o malaltia professional ha de percebre un complement que anirà a càrrec de l'empresa, fins a completar una retribució del cent per cent de la base de cotització, inclosa la prorrata de pagues extres. Amb aquesta percepció, en arribar la meritació de les pagues extres, s'entendran per percebudes per part de la treballadora o treballador els dies ja percebuts en la situació de IT.

Els qui es trobin en situació d'IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral han de percebre una retribució fins a completar el cent per cent de la seva base de cotització, durant la primera baixa de l'any. Les següents baixes han de ser complementades segons l'establert en el conveni del sector.

En els casos de malaltia que requereixi hospitalització o intervenció quirúrgica, s'ha d'abonar la IT al 100 % de la base de cotització, durant tot el temps que aquesta duri.

ARTICLE 36. REVISIONS MÈDIQUES

L'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. s'obliga a efectuar mitjançant concert les revisions mèdiques anuals per als qui presten serveis en l'empresa. Aquestes revisions tindran caràcter obligatori sempre que legalment així s'estableixi. Seran obligatòries en qualsevol cas les del personal de nou ingrés.

Quan les revisions es facin en el temps lliure de la treballadora o treballador, se li ha de tornar el temps que s'hi hagi emprat.

ARTICLE 37. ASSEGURANÇA D'INVALIDESA I DEFUNCIÓ

L'empresa es compromet a mantenir durant la vigència del conveni una pòlissa d'assegurances que garanteixi, en les condicions i requisits concertats, unes prestacions econòmiques de 20.000 €, a percebre pels beneficiaris o per si mateixos, en els casos de defunció o invalidesa absoluta o gran invalidesa, així com el percentatge corresponent en cas d'Incapacitat permanent total per a la seva professió habitual. Tot això, sempre que totes les contingències anteriors es derivin d'un accident laboral ocorregut al servei de Limpiezas Costa de Calvià S.A.

L'efectivitat d'aquest article serà aplicable com a màxim a partir del tercer mes següent a la data de signatura del conveni.

ARTICLE 38. PREMI PER CESSAMENT I JUBILACIÓ

El personal que porti més de 10 anys en l'empresa de forma continuada i hi causi baixa voluntària a partir dels 60 anys d'edat i fins als 63, té dret a gaudir proporcionalment a la jornada de treball de vacances retribuïdes:

- Si la baixa es produeix als 60 anys les vacances tindran una durada de 73 dies naturals.
- Si la baixa es produeix als 61 anys les vacances tindran una durada de 64 dies naturals.
- Si la baixa es produeix als 62 anys les vacances tindran una durada de 55 dies naturals.
- Si la baixa es produeix als 63 anys les vacances tindran una durada de 45 dies naturals.

El gaudi d'aquestes vacances s'ha de fer efectiu amb la corresponent antelació al cessament efectiu de la treballadora o treballador, que ha de





comunicar de forma fefaent a l'empresa la seva decisió.

La treballadora o treballador pot sol·licitar a l'empresa la substitució d'aquests dies de vacances per l'abonament en metàl·lic a raó d'un dia de vacances per un dia de salari base.

Així mateix, la treballadora o treballador que porti 10 anys a l'empresa de forma continuada i es jubili de forma total amb 64 anys percebrà com a indemnització la quantitat equivalent a 30 dies de salari base. Si la jubilació es produeix als 65 anys la indemnització serà de 20 dies de salari base.

CAPÍTOL VII

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

ARTICLE 39. NORMES GENERALS

S'ha d'estar al que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els continguts de la qual el Comitè de Seguretat i Salut i la direcció de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. es comprometen a desenvolupar en tot l'àmbit personal, funcional i temporal.

ARTICLE 40. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT. CONSTITUCIÓ, COMPOSICIÓ I COMPETÈNCIES

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. en matèria de prevenció de riscos.

S'ha de constituir el Comitè de Seguretat i Salut que estarà format pels delegats de prevenció, d'una part, i pels representants de la direcció de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. en nombre igual als delegats de prevenció, de l'altra.

Les parts poden estar assessorades per tècnics en la matèria amb un màxim d'un assessor per sindicat o representant de l'empresa amb representació en el Comitè de Seguretat i Salut.

El temps emprat en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut va a càrrec de l'empresa, exclusivament per als delegats de prevenció.

El Comitè de Seguretat i Salut s'ha de reunir trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions d'aquest. El Comitè ha d'adoptar el seu propi reglament de funcionament.

1. El Comitè de Seguretat i Salut té les següents competències:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos a l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. A aquest efecte, en el seu si s'han de debatre, abans de la seva posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament d'activitats de protecció i prevenció i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció dels riscos, proposant la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

2. En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut està facultat per:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, fent a aquest efecte les visites oportunes.

b) Conèixer tots els documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si n'és el cas.

c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a fi de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

d) Conèixer i informar la memòria i programació anual de serveis de prevenció.

e) Totes les que legalment li corresponguin.



CAPÍTOL VIII

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ARTICLE 41. INTRODUCCIÓ

De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i, si n'és el cas, acordar amb la representació sindical en la forma que es determini en la legislació laboral.

Les mesures d'igualtat a què es refereix aquest article és la creació i implantació de mesures d'acció positiva per al gènere menys representat.

ARTICLE 42. MESURES D'ACCIÓ POSITIVA

Com s'assenyala en l'exposició de motius de la LOIEMH, les accions positives són considerades com a instruments per aconseguir la igualtat real efectiva entre dones i homes, per superar situacions de constatable desigualtat fàctica que no han pogut ser corregibles per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. Aquestes mesures, pel seu caràcter excepcional, només pel seu caràcter excepcional, només poden ser aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions i, per respectar el dret a la igualtat i no discriminació reconegut en l'article 14 de la Constitució, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que no pot ser un altre que el de superar les situacions de desigualtat de gènere en cadascun dels supòsits que es pretengui corregir amb l'aplicació d'una acció positiva.

Per tant, a l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. s'han de respectar les mesures generals, entre d'altres, contingudes en aquest article amb l'objectiu d'aconseguir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. Aquestes mesures han d'anar destinades preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc., entre d'altres. Podran consistir a:

- a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretén assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- b) Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones o homes en llocs en els quals estan subrepresentades o subrepresentats.
- c) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació de l'empresa tant interna com externa, amb la finalitat de garantir-ne el desenvolupament del nivell formatiu i l'adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
- d) Aconseguir en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones un millor ús d'aquests, mitjançant campanyes de sensibilització i difusió dels permisos retribuïts i no retribuïts i excedències legals existents.
- e) Establir accions contra els possibles casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

ARTICLE 43. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tenguin el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són actes discriminatoris, com també ho és el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

A l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. s'han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que han de negociar-se amb la representació legal dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació. La representació sindical ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització de les treballadores i treballadors en relació a aquests i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tenguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

A l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. s'ha de negociar un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest protocol ha de comprendre, almenys, els següents principis:



- Compromís de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe
- Instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

L'existència d'un procediment per tractar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe és un component més, però no n'ha de ser l'únic, de l'estratègia per enfrontar-se al problema. L'objectiu primordial és el de la prevenció mitjançant el canvi de comportaments i actituds sexistes que generen un ambient procliu a aquest tipus d'actuacions.

CAPÍTOL IX

DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ

ARTICLE 44. REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL

El Comitè d'Empresa constitueix l'òrgan de representació dels treballadors de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. i assumeix la defensa dels seus interessos, així com la negociació i representació d'aquests davant l'empresa o davant qualsevol altre organisme.

Així mateix, es constitueix com a òrgan consultiu i d'intercanvi d'informació entre la Direcció i els diferents estaments.

El Comitè d'Empresa té les garanties i drets reconeguts en la legislació corresponent, a més d'allò expressat en aquest conveni.

ARTICLE 45. FUNCIONS I FACULTATS DELS REPRESENTANTS DE PERSONAL

L'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. reconeix el Comitè d'Empresa com a interlocutor vàlid en totes les matèries relacionades directament o indirectament amb la relació laboral. Per a això es compromet a potenciar el diàleg, la col·laboració i la participació d'aquest òrgan de representació.

Les seves funcions són les assenyalades expressament en la legislació vigent i les indicades en l'articulat d'aquest conveni.

ARTICLE 46. GARANTIES DELS REPRESENTANTS DE PERSONAL

Les garanties dels membres de Comitè d'Empresa i dels delegats sindicals són les previstes en la legislació vigent, més les especificades en aquest conveni.

ARTICLE 47. ALTRES DRETS I GARANTIES DELS SINDICATS I SECCIONS SINDICALS

1. Els representants dels treballadors poden reunir-se dins i fora de les hores de treball, sense altra limitació que la disponibilitat d'hores sindicals.

Les assemblees poden ser convocades pel Comitè d'Empresa, per les seccions sindicals, o per un nombre de treballadors no inferior al 33 % de la plantilla.

Les assemblees convocades per a aprovació del conveni no s'han de computar en cap cas en el crèdit horari de cadascun dels representants de les treballadores i treballadors.

2. Cadascun dels membres del Comitè d'Empresa disposarà del crèdit horari que s'estableixi en la legislació vigent en funció del nombre de treballadores i treballadors.

No s'han d'incloure en el còmput horari les reunions a instàncies de la Direcció, així com les dedicades a sessions de mesa negociadora.

Les hores sindicals dels diferents membres del Comitè d'Empresa poden acumular-se mensualment en un o diversos dels seus components, sense perjudici de les remuneracions. Aquesta acumulació ha de ser comunicada a l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació al mes en el qual s'hagi d'acumular, amb la finalitat de garantir la cobertura dels serveis.

3. Els representants del personal poden exercir la llibertat d'expressió a l'interior del centre en matèries pròpies de la seva representació, i poden publicar o distribuir tot allò que considerin d'interès laboral o social.

**ARTICLE 48. SECCIONS SINDICALS I DELEGATS SINDICALS**

1. Els treballadors afiliats a un sindicat poden, en l'àmbit de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A.:

- a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb l'establert en els estatuts del sindicat.
- b) Celebrar reunions, amb notificació prèvia a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A.
- c) Rebre la informació que els remeti el seu sindicat.
- d) A requeriment dels treballadors afiliats a una central sindical, l'empresa Limpiezas Costa de Calvià S.A. ha de descomptar de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

DISPOSICIONS ADDICIONALS**DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA**

En allò no previst en aquest conveni s'ha d'estar al que disposa el conveni del sector, l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions aplicables.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Totes les referències a òrgans, càrrecs i funcions que en aquest conveni puguin aparèixer fetes a un sol gènere han d'entendre's referides indistintament al gènere femení o masculí, segons el sexe del titular de què es tracti.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

En el supòsit que, com a conseqüència de no poder aconseguir acords interpretatius respecte de l'aplicació i/o desenvolupament d'aquest conveni, les parts arribassin a algun tipus de conflicte, abans d'acudir si n'és el cas a la instància judicial, se sotmeten per mutu acord a la conciliació, a la mediació o a l'arbitratge del TAMIB.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

A les treballadores o treballadors a temps parcial se'ls han d'abonar les retribucions i complements salarials, extrasalarials i assistencials, si n'és el cas, en proporció a la jornada treballada.

La treballadora o treballador que vegi modificada la seva situació personal als efectes dels drets establerts durant la vigència de la relació laboral ha de notificar-ho de forma immediata a l'empresa i acreditar fefaentment el dret a la seva obtenció, així com lliurar la documentació que sigui necessària.

A tots els efectes recollits en aquest conveni, s'ha d'entendre que la parella de fet amb més d'un any de convivència degudament acreditada és assimilada a cònjuge.

La realització d'hores extres s'ha d'abonar o compensar tal com s'estableix en aquest conveni. Qualsevol percepció addicional per la seva realització en moments o dies concrets és incompatible amb la seva percepció, especialment el complement de treball en diumenges i l'increment del salari en cas d'hores nocturnes.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA

Definicions:

- Deure inexcusable de caràcter públic: inclou exclusivament les activitats d'acudir a judici per haver estat citat judicialment, citacions dels cossos de seguretat de l'Estat, formar part d'un jurat i anar a votar o ser membre de mesa electoral o interventor en les eleccions generals, autonòmiques o locals, i qualsevol altre legalment establert de forma expressa.

- Ensenyaments oficials: s'entenen per ensenyaments oficials exclusivament els següents ensenyament primari, secundari, de formació professional, universitari i postgrau.

- Cura directa: s'entén per cura directa el cas en què una persona té cura d'un familiar de forma única, exclusiva i directa.

- Valor hora normal de treball: el valor de l'hora normal serà el que resulti de sumar al salari base de cada categoria la part proporcional de les



pagues extraordinàries.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SISENA

La categoria establerta en el conveni del sector com a “ordenança” es denomina a l'empresa “conserge”, per la qual cosa qualsevol referència o indicació o funció de conserge ha d'entendre's referida a la categoria d'ordenança. En cap cas conserge suposa una nova categoria; es tracta únicament d'un canvi de denominació.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SETENA

En virtut del que preveu l'article 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors i, per al supòsit en què es produeixi una discrepància en el marc del procediment establert en l'article 82.3 del mateix text legal, les parts han de sotmetre l'assumpte a la Comissió Paritària i en cas de desacord a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Els conceptes retributius de la mesa salarial, així com els personals, entraran en vigor amb efecte retroactiu a 1 de gener de l'any 2017.

Tots els conceptes retributius no inclosos en la mesa salarial han de mantenir el seu import durant tota la vigència del conveni.

L'actualització dels salaris, així com el pagament dels endarreriments, s'han de fer com a màxim dins del mes següent a la publicació i registre del conveni col·lectiu.

La reducció de jornada per a l'any 2017 entrarà en vigor el dia 1 de juny d'aquest any.

DISPOSICIONS FINALS

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Tot allò recollit en aquest conveni és aplicable d'acord al principi de jerarquia normativa de les normes. Per tant, les clàusules o articles que, com a conseqüència de les disposicions legals vigents en el moment actual o futur, contradiguin allò recollit en aquestes disposicions legals, queden o quedaran derogades o suspeses, i la seva regulació quedarà d'acord a l'establert en aquestes normes. La Comissió Paritària serà la que ha d'adequar el text d'aquest conveni a les modificacions de les esmentades disposicions legals.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Es declara totalment i expressament derogat amb caràcter general qualsevol acord previ fet entre l'empresa i els representants de les treballadores i treballadors que contradigui aquest conveni.

ANNEX I. TAULES SALARIALS

CATEGORIES	SALARI	
	MENSUAL	ANUAL
ENCARREGADA	1.290,34	19.355,16
CONDUCTOR-ESPECIALISTA	1.103,00	16.544,95
CONDUCTOR-NETEJADOR	1.101,91	16.528,58
OFICIAL 2a ADMINISTRATIVA	1.085,21	16.278,11
ESPECIALISTA	1.022,75	15.341,21
NETEJADOR	954,97	14.324,61
PEÓ ESPECIALISTA	954,97	14.324,61
CONSERGE/ORDENANÇA	929,24	13.938,56



**ANNEX II. TAULA DE PARENTIUS (CONSANGUINITAT I AFINITAT)**

PARENTS DE PRIMER GRAU		
Línia recta ascendent per consanguinitat	PARE	MARE
Línia recta per afinitat	CÒNJUGES O ESPOSOS/ES	
Línia recta ascendent per afinitat	SOGRE/A	
Línia recta descendent per consanguinitat	FILL/A	
Línia recta descendent per afinitat	GENDRE	NORA

PARENTS DE SEGON GRAU	
Línia recta ascendent	AVI/ÀVIA
Línia recta descendent	NET/NETA
Línia col·lateral per consanguinitat	GERMÀ/GERMANA
Línia col·lateral per afinitat	CUNYAT/CUNYADA (germà/germana del cònjuge o persona casada amb el germà/germana)

PARENTS DE TERCER GRAU		
Línia descendent	BESNET/BESNETA	NEBOT/NEBODA
Línia ascendent	ONCLE/TIA	BESAVI/BESÀVIA

