

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

21334 *Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Calvià 2000, SA (exp.: CC_TA_05/014, codi de conveni 07001432011991)*

Antecedents

1. El dia 31 de juliol de 2014, la representació de l'empresa Calvià 2000, SA, i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 6 d'agost, el senyor Domingo Alejandro Merino Juncadella, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu 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 1/1995, de 24 de març.
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 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Calvià 2000, SA, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. 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 la traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.



Palma, 21 de novembre de 2014
El director general de Treball i Salut Laboral
Onofre Ferrer Riera

CONVENI COL·LECTIU
DE CALVIÀ 2000, SA, 2014 A 2016

CAPÍTOL I
DISPOSICIONS NORMATIVES GENERALS

Article 1. Comissió Negociadora del Conveni

Les parts que formen la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu tenen la representació que determina l'article 87.1 en relació amb l'article 88.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i són els representants legals de la Societat i el Comitè d'Empresa.

Article 2. Àmbit d'aplicació funcional

Les disposicions del present Conveni tindran caràcter imperatiu i eficàcia general per a l'empresa i per a les treballadores i els treballadors que hi estiguin vinculats que prestin els seus serveis en les activitats que han estat objecte de negociació col·lectiva.

En el cas que l'empresa presti una nova activitat no assimilable a les negociades en aquest Conveni es pactaran amb antelació amb el Comitè d'Empresa les condicions laborals de les treballadores i els treballadors que s'hi adscriuin.

En el cas que no s'arribi a cap acord s'aplicarà transitòriament la jornada i la taula salarial prèvia assimilació de categories.

Article 3. Àmbit d'aplicació territorial

L'àmbit territorial serà el de tots els centres de treball de l'empresa (oficines, depuradores i centre Ses Barraques), independentment de la seva ubicació geogràfica, les activitats de la qual hagin estat negociades en el present Conveni.

Article 4. Àmbit d'aplicació personal

Les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu afecten totes les treballadores i treballadors que, a partir de l'entrada en vigor, prestin els seus serveis per compte de l'empresa, sense més excepcions que les derivades de l'article primer i segon de l'Estatut dels treballadors i altres normes d'aplicació, i sens perjudici dels articles del Conveni en els quals s'exclouï la seva aplicació les treballadores i treballadors que tinguin una determinada categoria.



Les activitats negociades són les que s'indiquen a continuació:

- Àrea de Manteniment Mediambiental
- Àrea del Cicle Integral de l'Aigua
- Administració

Article 5. Àmbit d'aplicació temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2014, independentment de la seva signatura per les parts i de la data de la seva publicació en el BOIB. El Conveni finalitzarà la seva vigència el dia 31 de desembre de 2016.

Article 6. Denúncia i revisió

Una vegada acabat el període de vigència general, el Conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, d'acord amb el que estableix la legislació, llevat que es produeixi una denúncia formal per qualsevol de les parts afectades. La denúncia, si s'escau, s'haurà de produir dins del tercer mes anterior a la data d'acabament del conveni.

A l'efecte del que estableix l'article 86 de l'Estatut dels treballadors, s'acorda ampliar la vigència del Conveni fins a la data en la qual es negociï un nou Conveni, de manera que no sigui d'aplicació l'efecte de pèrdua de vigència del Conveni col·lectiu denunciat.

Article 7. Vinculació a la totalitat i indivisibilitat del conveni

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible. A l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament referides a un període anual.

En el cas que la jurisdicció competent en l'ús de les atribucions que li confereix l'apartat 5 de l'article 90 de l'ET modifiqui qualsevol dels articles inclosos en el present Conveni, se'n reconsiderarà el contingut en la seva totalitat. Si es dona aquesta circumstància, la Comissió Negociadora s'haurà de reunir per resoldre el problema plantejat.

Article 8. Compensació i absorció

Les retribucions i altres condicions laborals pactades en aquest Conveni compensen i absorbeixen íntegrament totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, sigui quina sigui la seva naturalesa. Així mateix, les condicions laborals pactades en aquest Conveni quedaran compensades i absorbides pels augmentos i les millores que hi hagi o que puguin establir-se mitjançant els convenis que siguin d'aplicació a l'empresa, en especial el Conveni general del sector de neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus i neteja i conservació de clavegueram i el Conveni col·lectiu estatal de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua per a l'àrea de manteniment mediambiental i per a l'àrea del cicle de l'aigua respectivament.

Article 9. Comissió Paritària de Seguiment, Interpretació i Vigilància

Composició

Es crea una comissió paritària que estarà composta per sis membres: tres en representació de l'empresa i tres en representació del Comitè d'Empresa, amb la possibilitat d'efectuar substitucions entre els components d'ambdues representacions, així com de sol·licitar l'assistència de com a màxim dos assessors per cada una de les parts, que tindran veu però no vot. La Comissió s'entendrà vàlidament constituïda sempre que hi assisteixin com a mínim dues persones en representació de cada part.

Les seves resolucions s'adoptaran per majoria de cada una de les parts i quan es tracti d'interpretar aquest Conveni tindran la mateixa eficàcia que la norma que hagi estat interpretada.

Funcions

- Interpretar les normes establertes en el Conveni.
- Fer el seguiment i la vigilància del compliment del Conveni.
- Intervenir i conciliar, a instància de qualsevol de les parts, en totes les qüestions de caràcter individual o col·lectiu que puguin suscitar-se, com a conseqüència de l'aplicació del Conveni.
- Totes les que legalment o reglamentàriament se li atribueixin.

Interpretació

La interpretació del Conveni s'efectuarà tenint en compte els criteris següents:

- a. El sentit propi de les paraules.
- b. El context de l'article i el capítol en el qual la norma està inclosa.
- c. Els antecedents de la negociació.
- d. L'esperit i la finalitat de la norma que s'interpreta recollida en les actes de la Comissió Negociadora del present Conveni.

Procediments

Qualsevol discrepància que pugui sorgir sobre la interpretació o l'aplicació de les normes del Conveni, tant si és de caràcter individual com col·lectiu, s'haurà de sotmetre, amb caràcter previ a qualsevol altra instància, inclosa la jurisdiccional, a la Comissió Paritària.

En l'adopció dels acords hauran de prevaler els principis d'equitat i bona fe. Els acords col·lectius seran publicats dins la setmana següent de la seva adopció als taulers d'anuncis de tots els centres de treball.

La convocatòria de les reunions de la Comissió Paritària es farà per escrit, a proposta de qualsevol de les parts, i s'hi indicarà l'ordre del dia i el seu caràcter ordinari o extraordinari.

Es classifiquen com a reunions ordinàries les que es convoquin per resoldre els assumptes normalitzats en aquest Conveni. Les reunions esmentades es convocaran sempre que hi hagi assumptes per tractar i s'hauran de dur a terme com a màxim en un termini de dues setmanes.

Es classifiquen com a reunions extraordinàries les que es convoquin per als assumptes que s'hagin de resoldre de manera urgent. Les reunions extraordinàries s'hauran de dur a terme com a màxim dins els 7 dies naturals següents a la data de la convocatòria, s'hi ha d'indicar el o els assumptes i s'hi ha de fonamentar la urgència del tema que s'hagi de tractar.

En el supòsit que no hi hagi acord en la interpretació, aplicació o execució d'allò que estableix el present conveni, ambdues parts es comprometen, com a passa prèvia i preceptiva a qualsevol actuació jurisdiccional, a sol·licitar de mutu acord entre les parts la mediació o arbitratge del TAMIB.

Article 9 bis. Inaplicació del Conveni col·lectiu i altres procediments

En aplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, les parts acorden que en el supòsit que el període de negociacions acabi sense acord, s'aplicarà el procediment següent:



Qualsevol de les parts (empresari i/o treballadors) podran sotmetre la discrepància sorgida a la Comissió Paritària del Conveni, que haurà de pronunciar-se en un termini màxim de set dies comptador des que la discrepància va ser plantejada. En el cas que al si de la Comissió Paritària s'arribi a un acord d'inaplicació de les condicions de treball del Conveni col·lectiu, el resultat serà comunicat a l'autoritat laboral als efectes del dipòsit.

Quan s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi aconseguit arribar a un acord, les parts hauran de sotmetre la discrepància sorgida davant el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i sotmetre's al seu procediment de la mediació. En el supòsit que en el procés de mediació davant el TAMIB no s'arribi a un acord sobre la inaplicació del Conveni, s'haurà de sotmetre la inaplicació a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears (CCCCIB), Decret 51/2013, del 29 de novembre, publicat en el BOIB del 30-11-2013, i les parts quedaran sotmeses al procediment i a la resolució d'aquesta (inclòs l'arbitratge d'aquesta) en els terminis establerts en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

El resultat dels procediments als quals es refereixen els paràgrafs anteriors que hagin finalitzat amb la inaplicació de les condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral als efectes de dipòsit.

Article 10. Drets i deures generals

El personal afectat per aquest Conveni i en tot allò que no reguli tindrà els drets i deures establerts en la legislació vigent.

Article 11. Dret d'informació en matèria de contractació laboral

La contractació laboral serà sempre per escrit. La treballadora o el treballador i els seus representants tindran els drets i les obligacions que preveu l'Estatut dels treballadors i que a l'efecte simplement enunciatiu i no exhaustiu es resumeix en:

- La treballadora o el treballador podrà sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de la firma del contracte.
- L'empresa lliurarà a la representació legal de les treballadores i els treballadors una còpia bàsica de tots els contractes, així com les notificacions de pròrroques i denúncies, a excepció dels contractes d'alta direcció.

Els representants de les treballadores i els treballadors estaran obligats a guardar sigil professional en els termes que estableix la llei.

Article 12. Període de prova

Es podrà concertar un període de prova per escrit que s'establirà a cada contracte i tindrà una durada màxima de:

- 6 mesos per a les categories compreses en els grups I a III
- 3 mesos per a les categories compreses en els grups IV a V
- 2 mesos per a les categories compreses en els grups VI a X

Durant el període indicat, les parts contractants podran resoldre de manera unilateral el contracte, sense necessitat de preavís i sense dret a indemnització de cap tipus.

El període probatori no quedarà interromput per les situacions d'incapacitat temporal, excepte les derivades de maternitat o paternitat, adopció o acolliment.

Mensualment s'informarà el comitè d'empresa de les baixes per acabament del període de prova i les seves causes.



Article 13. Cessaments

La treballadora o el treballador que desitgi cessar, ho haurà de posar en coneixement de l'empresa per escrit amb un preavís d'almenys:

- 30 dies per a les categories compreses entre els grups I a V, ambdós inclosos.
- 15 dies per a les categories compreses entre els grups VI a X, ambdós inclosos.

L'incompliment d'aquest preavís donarà dret a l'empresa a descomptar dels salaris que s'han de liquidar per cessament un dia de salari per dia de retard.

L'empresa comunicarà l'acabament del contracte al titular amb els preavisos establerts anteriorment per a cada categoria i cada mes es trametrà al Comitè d'Empresa la relació de les finalitzacions i cessaments que s'hagin produït. L'incompliment del preavís d'acabament de contracte per part de l'empresa implicarà una indemnització d'un dia de salari per dia de retard, tot això sens perjudici dels contractes que per la seva pròpia naturalesa no es pugui fer el preavís. L'empresa podrà contractar de manera directa durant el període necessari per realitzar la cobertura de la vacant produïda per un cessament; la cobertura esmentada no podrà superar la durada màxima establerta en la legislació vigent.

Tots els contractes concertats a temps determinat s'extingiran al seu terme si no hi ha un acord de pròrroga de la seva durada.

Aquest article sols serà aplicable a les treballadores i els treballadors fixos i fixos discontinus i als vinculats a l'empresa amb un contracte temporal superior a 6 mesos.

Article 14. Treballadors amb minusvalideses

De conformitat amb el que disposa l'article 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, les empreses públiques i privades que donin ocupació a un nombre de 50 o més treballadors estan obligades que d'entre ells, almenys, el 2 per 100 siguin treballadors amb discapacitat.

L'empresa podrà acollir-se a les mesures alternatives previstes en la legislació vigent. Sens perjudici d'allò establert anteriorment, l'empresa haurà de tenir molt en compte les característiques del lloc de treball que s'ha de cobrir, per la qual cosa sempre que hi hagi un mínim de risc per a la salut del minusvàlid no podrà ser contractat.

CAPÍTOL II

FIXACIÓ DE PLANTILLES, ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ I CREACIÓ D'OCUPACIÓ

Article 15. Compromís de manteniment mínim de plantilles i estabilitat en l'ocupació

Aquest Conveni fixa aquestes plantilles com a mínimes en el total de contractes i mesos fixos continus durant la vigència del Conveni col·lectiu.

El mínim de garantia pactat es mantindrà invariable per a tots i cada un dels anys de vigència del Conveni col·lectiu.

Tota variació que es produeixi de qualsevol tipus de contracte de naturalesa eventual o fixa discontinua a un contracte de tipus fix continu no suposarà, en cap cas, l'obligatorietat de cobrir les places i els mesos que quedin vacants als contractes referits, sempre que quedi complert el nombre de mesos establert en el paràgraf següent:

Contracte fix continu:



Total persones/any 262
Contracte fix discontinu
Total persones/any (garantia 6 mesos) 25
Total persones/any (garantia 4 mesos) 20
Total contractes naturalesa fixa: mesos/any 3.374

Les places esmentades seran cobertes segons allò que estableix el Reglament per a la cobertura de llocs de treball quan la legislació permeti fer les contractacions esmentades.

CAPÍTOL III **ORGANITZACIÓ I MÈTODES DE GESTIÓ**

Article 16. Potestat organitzativa

L'organització del treball i els sistemes i mètodes de gestió són facultat de la Direcció de l'empresa, que l'ha d'exercitar amb subjecció a l'establert en la Llei i les normes pactades en aquest Conveni.

La treballadora o el treballador està obligat a complir les instruccions de la Direcció quan aquestes siguin donades en l'exercici regular de les seves funcions directives, i ha d'executar totes les tasques, operacions o activitats que se li indiqui, sempre que aquestes estiguin compreses dins les funcions de la seva categoria professional, sens perjudici del que estableixen els articles 44 i 45, i que no vagi en contra de la deguda dignitat de la treballadora o el treballador.

Article 17. Comissió d'Anàlisi dels Serveis

Per garantir la participació de les treballadores i els treballadors en els mètodes de gestió, aquest Conveni estableix la creació d'una Comissió d'Anàlisi dels Serveis la composició i les competències de la qual es detallen a continuació.

Composició

La Comissió d'Anàlisi dels Serveis estarà formada per 3 membres en representació de la Direcció de l'empresa i 3 membres en representació del Comitè d'Empresa, amb garantia de la presència dels sindicats de forma proporcional a la representació en aquest. Les parts podran estar assessorades per tècnics en la matèria amb un màxim d'un assessor per sindicat amb representació en la Comissió.

Competències

La Comissió d'Anàlisi dels Serveis tindrà les competències següents:

- Proposar mètodes i processos de tots i cada un dels llocs de treball actuals o de nova creació, per incrementar el seu rendiment i qualitat.
- Conèixer els temps efectius de treball per al seu estudi i anàlisi.
- Analitzar els indicadors de gestió de l'empresa i proposar actuacions de millora partint d'aquests.



d. Proposar cursos per desenvolupar dins del Pla de Formació Contínua de l'empresa.

La Comissió es reunirà amb una periodicitat mensual sempre que hi hagi temes per tractar proposats per alguna de les parts prèviament establerts en un ordre del dia que s'haurà de remetre a les parts amb una setmana d'antelació.

Qualsevol decisió sobre temes que siguin competència de la Comissió Paritària o Comitè de Salut Laboral s'haurà d'adoptar en l'àmbit que li correspongui.

Article 18. Plans de formació contínua

Anualment, la Direcció, juntament amb els representants de les treballadores i els treballadors, elaboraran el pla de formació, que s'haurà de correspondre amb els objectius fixats en el paràgraf següent.

Els objectius dels plans de formació seran els següents:

- Millorar l'organització del treball.
- Millorar la qualificació de les treballadores i els treballadors.
- Millorar mètodes i temps de treball.
- Millorar el clima laboral.
- Millorar la qualitat dels serveis de l'empresa.
- Qualsevol altres que incideixin a garantir la competitivitat de l'empresa al mercat.

L'empresa assumirà la totalitat del cost de la formació que sigui necessària per al desenvolupament del lloc de treball i que estigui inclosa dins del pla de formació de l'empresa.

La formació obligatòria que hagi de rebre la treballadora o el treballador fora d'horari laboral serà compensada a raó de 20 €/hora, independentment de la seva categoria.

Tot això, sens perjudici dels permisos de formació establerts en l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL IV **ESTATUT DELS FIXOS DISCONTINUS**

Article 19. Àmbit personal

El contingut d'aquest capítol serà d'aplicació exclusiva a les persones que tinguin consolidada la condició de fixos discontinus.



Article 20. Garantia de contractació en període de temporada

Les treballadores i els treballadors inclosos en l'àmbit personal d'aquest capítol tenen una garantia mínima de contractació personal anual de sis o quatre mesos en funció del seu contracte, inclòs el període de vacances i els períodes de permís prevists en aquest conveni. Aquesta garantia mínima serà establerta a cada un dels seus contractes de treball.

Els períodes de contracte garantits s'executaran de manera continuada dins l'any natural. No obstant això, per raons del servei podran ser interromputs durant la seva execució, sense necessitat d'autorització administrativa, per una sola vegada i per un màxim de quinze dies, sens perjudici del mínim de garantia pactat. En aquest cas, la Direcció haurà d'avisar el treballador afectat amb una antelació mínima de cinc dies naturals.

Article 21. Crida al treball per al període de temporada

La crida als fixos discontinus per al compliment dels contractes de temporada es farà per categories, funció i lloc de treball segons la programació anual dels serveis i per l'ordre en el qual aquests llocs de treball hagin de posar-se en funcionament. En primer lloc, es farà la crida als fixos discontinus de sis mesos per l'ordre establert i, després, als fixos discontinus amb garantia de contractació de quatre mesos.

La Direcció farà la crida per l'ordre establert en el paràgraf anterior, i comunicarà a les treballadores i els treballadors la seva data d'incorporació amb una antelació mínima de quinze dies a la data d'incorporació. La data màxima d'incorporació del personal fix discontinu serà l'1 de juny.

La data d'inici de la primera crida de les treballadores i els treballadors fixos discontinus estarà determinada aproximadament pel començament de la Setmana Santa, o de la temporada estival i per raons organitzatives, econòmiques, tècniques o de producció es poden establir les crides següents de manera escalonada.

La crida s'haurà de fer, necessàriament, encara que la treballadora o el treballador es trobi en situació d'IT o permís per maternitat o paternitat en la data fixada per a la seva incorporació, si bé la Direcció retardarà la seva incorporació fins a l'última data de crida, sens perjudici de la garantia mínima pactada. Per això, la treballadora o el treballador té l'obligació de comunicar a l'empresa la situació d'IT fins i tot fora del seu període d'activitat.

Es presumirà no efectuada la crida quan no es produeixi la contractació efectiva de la treballadora o el treballador en la data que se li ha indicat. Aquest supòsit no serà d'aplicació, en el cas que la treballadora o el treballador es trobi en situació d'IT o permís per maternitat o paternitat en la data en què s'hagi d'incorporar.

En aquest supòsit, la treballadora o el treballador podrà reclamar per acomiadament davant la jurisdicció competent.

La treballadora o el treballador que no pugui ser cridat en les dates previstes en aquest article, perquè no tinguí actualitzats la seva adreça i telèfon en l'expedient laboral o que després de ser cridat no s'incorpori en la data indicada, serà baixa voluntària en l'empresa a tots els efectes.

S'estableixen les excepcions de trobar-se en situació d'IT, permís per maternitat o paternitat, sempre que la treballadora o el treballador ho hagi comunicat de manera que quedi constància d'aquesta situació en el Departament de Recursos Humans amb una antelació raonable.

L'ordre per efectuar la crida de temporada dels fixos discontinus en aquest article serà el següent:



El 30 de novembre de cada any es confeccionaran dues llistes, una amb els fixos discontinus de sis mesos i una altra amb els de quatre mesos ordenades per dies contractats durant l'any immediatament anterior (del 30 de novembre a l'1 de desembre de l'any anterior) de menor a major. La contractació s'efectuarà seguint primer la llista dels fixos discontinus de sis mesos i després la llista dels fixos discontinus amb garantia de contractació de quatre mesos.

La crida es realitzarà partint d'aquestes llistes.

Article 22. Preferència de contractació fora del període d'activitat

En els períodes d'inactivitat de les treballadores i treballadors fixos discontinus amb garantia de contractació de sis mesos, aquests tindran preferència per cobrir les necessitats de contractació, sigui quina sigui la causa que les motivi, sense una altra limitació que la capacitat professional necessària per a l'acompliment de la vacant que es pretengui cobrir.

Una vegada acabada la llista de fixos discontinus amb garantia de sis mesos de contractació per cobrir llocs de treball fora de temporada se seguirà amb la llista dels fixos discontinus de quatre mesos amb els mateixos criteris fixats al present article.

Si durant el període de temporada de les treballadores i treballadors fixos discontinus se subscriuen contractes de naturalesa temporal, aquests no podran tenir una vigència superior al 30 de novembre, de tal manera que si posteriorment a aquesta data continua sent necessari mantenir els contractes esmentats, aquests hauran de ser subscrits pels fixos discontinus a mesura que vagin acabant el seu període d'activitat, amb l'excepció dels contractes d'interinitat i de relleu que seguiran el seu curs fins a l'extinció de la causa que va generar tal contractació.

Els contractes dels fixos discontinus subscrits fora del període d'activitat de la temporada, no seran computables als efectes de la garantia mínima individual pactada en aquest capítol.

El sistema de selecció per a la cobertura dels contractes prevists en aquest article serà el següent:

- El 30 de novembre de cada any es confeccionarà una llista ordenada per dies contractats durant l'any immediatament anterior (del 30 de novembre a l'1 de desembre de l'any anterior) de menor a major.
- La crida es farà partint d'aquesta llista.
- Si la vacant que es pretén cobrir està inclosa dins l'àrea a la qual està adscrita la treballadora o el treballador fix discontinu: es contractarà directament la treballadora o el treballador segons l'ordre de la llista anteriorment esmentada. Fins que la treballadora o el treballador no hagi superat un mes de contractació, aquesta o aquest mantindrà el seu lloc en la llista.
- Si la treballadora o el treballador cridat no pot incorporar-se en la data que se li indica perquè està en situació d'IT o perquè li resulta impossible la incorporació per causes de força major, la treballadora o el treballador mantindrà l'ordre de preferència.
- Si la incorporació de la treballadora o el treballador s'ha de fer de manera immediata, se li telefonarà en el transcurs d'una jornada laboral; si no és possible la localització de la treballadora o el treballador, es telefonarà a la o el següent de la llista, i això es posarà en coneixement del Comitè d'Empresa.
- La treballadora o el treballador no localitzat mantindrà l'ordre de preferència, i quedarà el primer de la llista per a convocatòries següents.
- Si la treballadora o el treballador no pot ser localitzat perquè no tinguí actualitzat el seu número de telèfon en el Departament de Personal, o després de ser cridat no vol incorporar-se sense motiu justificat en la data que se li indica, perdrà el seu ordre de preferència i quedarà al final de la llista durant tots i cada un dels anys de vigència del Conveni.
- La treballadora o el treballador cridat mantindrà el seu ordre de preferència en la contractació sempre que no superi el mínim de contractació d'un mes.
- Si la vacant que s'ha de cobrir està inclosa en una àrea diferent d'aquella a la qual està adscrita la treballadora o el treballador fix discontinu: es cobrirà pel sistema de selecció interna sempre que la treballadora o el treballador fix discontinu reuneixi les condicions i coneixements necessaris per a la plaça. En cas d'igualtat de condicions tindrà preferència el de major antiguitat.



Article 23. Cobertura de places

La cobertura de places fixes contínues, amb l'excepció de les considerades com de confiança de la Direcció, una vegada duts a terme els processos de trasllats i promocions internes, seran cobertes pels fixos discontinus amb garantia de contractació de sis mesos, sempre que reuneixin els requisits específics del lloc de treball que hagi d'exercir.

Si queda desert el procés selectiu, la plaça podrà cobrir-se amb personal fix discontinu de quatre mesos i si no n'hi ha amb personal de nou ingrés.

Les vacants fixes discontinúes amb garantia de contractació de 6 mesos seran cobertes per fixos discontinus de quatre mesos amb els mateixos criteris fixats en el present article.

Sols podran accedir a la cobertura de les places fixes o fixes discontinues de 6 mesos les treballadores i els treballadors fixos discontinus que compleixin tots i cada un dels requisits següents:

- No tenir un índex d'absentisme personal per IT superior al 10 % anual, computat l'any immediatament anterior a la data de l'anunci de la cobertura; no es computen l'AT, EP maternitat, com tampoc les malalties derivades de l'embaràs de la dona, malaltia greu determinada per la Comissió de Seguretat i Salut assessorada pel Servei Mèdic i/o Hospitalització amb internament.
- No haver estat sancionats per l'empresa per falta greu o molt greu durant l'any immediatament anterior, a la data de l'anunci de la cobertura.
- Tenir un any d'antiguitat en l'empresa.

El sistema de selecció per a la cobertura de places fixes serà el següent:

- Places per a la mateixa àrea a què està assignat la o el fix discontinu:

Es confeccionarà una llista ordenada partint dels criteris següents:

- Data d'antiguitat com a fix discontinu.
- En cas de tenir la mateixa data d'antiguitat, es prendrà en consideració la millor puntuació obtinguda en les proves selectives per a fix discontinu.
- En cas que hi hagi igualtat en els dos anteriors casos, tindrà preferència el que tenguí el contracte més antic dins l'empresa.

- Places en altres àrees:

Per a les altres vacants que es produeixin caldrà atènyer-se al que estableix el reglament de cobertura de llocs de treball.

CAPÍTOL V

JORNADA DE TREBALL, DESCANSOS I PERMISOS

Article 24. Jornada laboral

La jornada per a totes les activitats negociades en l'àmbit del present Conveni tindrà caràcter continu. La jornada ordinària de treball, sens perjudici de les compensacions de permutes i/o dies festius,



serà de 7 hores diàries i 35 de setmanals. La jornada en còmput anual per a administració serà de 1.568 hores i per als serveis de producció de 1.554 hores.

En relació amb el que estableix la disposició addicional setanta-unena de la Llei 2/2012 quant a la jornada de treball per al sector públic, durant la vigència de l'esmentada Llei caldrà atènyer-se al que s'hi disposa. En tot cas, si durant la vigència del present Conveni es publica una nova disposició legal per la qual es regula una nova jornada de treball efectiu per al sector públic, caldrà atènyer-se al que l'esmentada disposició legal disposi.

La distribució de la jornada diària, setmanal, mensual o anual podrà ser modificada previ acord entre treballador i Direcció de l'empresa; aquest acord, que es farà per escrit, es comunicarà al comitè d'empresa.

S'estableix per als horaris continuats de més de 6 hores un període de descans diari de 30 minuts, que es considerarà temps de treball efectiu.

Les absències i els retards injustificats donaran lloc a la corresponent deducció proporcional de retribució, tot això sens perjudici de les mesures disciplinàries que puguin derivar-se per aquestes.

L'horari del personal serà el que estableix l'annex II d'aquest Conveni col·lectiu en consideració a les necessitats del servei.

Les hores de presència, entrades i sortides, absències autoritzades i altres incidències podran ser objecte de control mitjançant sistemes adequats.

Article 25. Règim de torns i rotació de descansos

Es conceptua com a règim per torns aquell en el qual la treballadora o el treballador no disposa de torn assignat amb caràcter permanent i està obligat a rotar amb una periodicitat determinada en els diferents horaris laborals que l'empresa tingui establerts per a cada uns dels serveis.

Així mateix, s'entendrà com a rotació de descansos el règim que condiciona que el descans setmanal no sigui sempre durant dies fixos de la setmana i va canviant de manera periòdica.

La rotació s'efectuarà com a màxim cada sis setmanes, i corre un dia cap endavant cada un dels cicles.

La planificació dels serveis referent a torns i descansos s'haurà de penjar als taulers d'anuncis amb 2 mesos d'antelació per a informació de les treballadores i els treballadors afectats.

En els col·lectius per als quals la Direcció no consideri necessària tenir actiu el règim de torns amb rotació periòdica, l'assignació dels torns fixos s'establirà, sempre que això sigui possible, per adscripció voluntària de la treballadora o el treballador.

Article 26. Nocturnitat

Per als serveis que s'han de prestar de les 22.00 i les 6.00 hores se seguirà el sistema establert en l'Estatut dels treballadors, llevat que s'hagi contractat el treballador exclusivament per treballar de nit.

L'assignació al torn establert en el paràgraf anterior es procurarà que sigui amb personal voluntari, llevat que el o els llocs de treball que s'hagin de cobrir requereixin una especialització que a la pràctica obligui a l'assignació directa d'unes determinades persones.



Article 27. Descans setmanal

Totes les treballadores i tots els treballadors afectats per aquest Conveni tenen dret a dos dies de descans setmanal continuats, que seran preferentment en dissabte i diumenge. Els dies de descans setmanal podran ser gaudits de manera discontinua amb el pacte previ entre treballador i comandament.

Si per raons organitzatives o de servei algun col·lectiu de treballadors no pot tenir assignat el descans en dissabte i diumenge, s'haurà de fixar per a ells una planificació de descansos per cicles de rotació que es regirà pels criteris següents:

- La planificació dels descansos haurà de fer-se per seccions i llocs de treball amb periodicitat anual, i s'hi inclouran els dos dies de descans setmanal corresponents a cada cicle i el dia d'inici i final de cada un dels cicles de descans que cada lloc de treball disposarà durant l'any.
- Els cicles de descans inclosos en la planificació no podran alterar-se sense consentiment de la treballadora o el treballador, llevat que per necessitats del servei s'hagi de produir un canvi de lloc de treball.
- La treballadora o el treballador tindrà dret a conèixer amb dos mesos d'antelació la programació dels seus descansos setmanals.
- Una vegada feta la programació bimestral, només es podran modificar els descansos setmanals amb un màxim de 3 canvis en còmput anual.
- Es considera complet el descans setmanal quan en el mòdul d'una setmana s'hagin tingut dos dies de descans continuat, excepte en els canvis de torn o rotació, sens perjudici del sistema de permutes i règims especials.

Com a excepció al que preveu aquest article, s'estableix que les treballadores i els treballadors que tinguin assignat el lloc de treball de relleu no tindran cicle de descans propi assignat. Aquestes treballadores i aquests treballadors hauran d'agafar sempre els descansos setmanals que tingui assignat la treballadora o el treballador al qual relleven.

Article 28. Permutes

Es considera permuta de descans l'anul·lació d'un dels dos dies de descans setmanal planificat. La permuta podrà afectar qualsevol dels dies de descans programats, sense excepció. La compensació de la permuta serà exclusivament en metàl·lic, i no és procedent la devolució del dia.

Les permutes es cobriran en primera instància de manera voluntària i es comunicaran amb un dia d'antelació. En cas que no hi hagi personal voluntari, seran de caràcter obligatori i rotatiu, i es podrà fer un màxim de 3 permutes per treballador en còmput anual.

Article 29. Treball en dies festius

La Direcció haurà de penjar als taulers d'anuncis els dies festius oficials a la setmana següent de la seva publicació en el BOIB.

Com a norma general, totes les treballadores i tots els treballadors afectats per aquest Conveni tindran lliure el dia de la data del dia festiu (dia festiu directe).

No es prestarà cap dels serveis de l'empresa els dies 1 i 6 de gener i el 25 de desembre, amb l'excepció dels reforços que es considerin estrictament necessaris per garantir els serveis que per la seva naturalesa no poden quedar desproveïts de personal. Quan aquestes dates coincideixin amb un diumenge només percebran la compensació econòmica pactada les treballadores i els treballadors que realment prestin serveis efectius, però en cap cas la devolució del dia.

S'estableixen com a dies festius el dia 3 de novembre, com a patró de l'empresa per al personal de Producció. Així mateix, s'estableix per al col·lectiu d'Administració el dia 24 de desembre o qualsevol altre que es determini, previ acord amb el Comitè d'Empresa, o amb les treballadores o els treballadors afectats per al cas que els esmentats dies coincideixin amb el descans setmanal.

Al personal assignat als serveis que per la seva naturalesa s'hagin de prestar el o els dies assenyalats com a dies festius o diumenges se li abonarà allò establert en concepte de compensació de dies festius o diumenges, respectivament.

El o els dies festius efectivament treballats es compensaran, durant l'any natural següent a la seva realització, en dia hàbil del servei al qual estigui adscrita o adscrit la treballadora o el treballador afectat per la devolució, i han d'estar programats abans del 15 de gener, llevat de millor pacte entre treballador i comandament.

Per als col·lectius que estiguin afectats pels cicles rotatius de descans, la coincidència entre el dia festiu i el dia de descans donarà lloc a la devolució del dia festiu (dia festiu indirecte), sempre que el dia en concret no sigui diumenge.

El personal assignat als serveis afectats pels cicles de rotació que per la seva naturalesa s'hagin de prestar el o els dies assenyalats com a dies festius o els diumenges, estarà obligat a treballar-los si per tanda li correspon, tot això sens perjudici del règim de permutes.

Article 29 bis. Jornades lliures

S'estableix com a jornada lliure el dia 31 de desembre per a tot el personal de l'empresa. Per al personal de Producció, en funció de l'organització dels serveis, el gaudi es distribuirà entre els dies 24 i 31 de desembre a fi de poder cobrir les necessitats dels serveis prioritaris (recollida, etc.) durant els dos dies.

Només en els casos que per necessitats del servei o coincidència amb el dia de descans alguna treballadora o algun treballador no pugui gaudir de la jornada lliure en els dies establerts, es podrà disposar en una data diferent previ acord entre treballador i comandament.

Article 30. Vacances

El personal de l'empresa tindrà els dies de vacances següents:

- Producció, 26 dies hàbils l'any
- Administració, 24 dies hàbils l'any

Els dies de vacances seran continuats, però de mutu acord entre treballador i empresa podran ser distribuïts en un màxim de dos períodes.

Es consideren dies hàbils per als dos col·lectius tots els de l'any excepte els descansos per conveni i els dies festius oficials.

De les vacances se n'haurà de gaudir dins l'any natural. El període de vacances retribuïdes serà complet per a totes les treballadores i tots els treballadors, llevat de per a qui no hagi completat un any de servei en l'empresa, que gaudirà del nombre proporcional de dies al temps treballat.

Article 31. Interrupció de les vacances

El període de vacances programat, que coincideixi de manera total o parcialment amb la situació d'IT tindrà el tractament establert en l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Les vacances interrompudes segons allò que estableix el paràgraf anterior es reprogramaran en funció de les necessitats del servei.

Article 32. Sistema d'assignació de vacances

La Direcció elaborarà la programació de vacances de les treballadores i els treballadors fixos continus, i determinarà el nombre de llocs disponibles per a cada mes de l'any, per funcions i categories.

La distribució del total de les jornades de vacances programades s'efectuarà de manera proporcional per a tots i cada un dels mesos de l'any. L'elaboració del calendari es farà de manera conjunta entre el comandament que designi el cap de cada una de les àrees i un membre del Comitè d'Empresa dins de cada un dels serveis o àrees.

La treballadora o el treballador fix continu lliurarà al seu comandament directe durant les dues primeres setmanes d'octubre el full de sol·licitud de període de vacances amb la indicació de la preferència del o dels períodes de vacances. El comandament haurà 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 i els treballadors als quals els anys anteriors s'hagi assignat un període de vacances diferent del que va sol·licitar de manera escrita. La resta de peticions per a períodes coincidents s'assignaran per sorteig.

Si algun treballador no fa la petició per escrit del període de vacances se li assignaran els períodes que quedin vacants.

La programació de vacances haurà de ser publicada al tauler d'anuncis en la primera setmana de novembre.

Les treballadores i els treballadors fixos discontinus disposaran de les seves vacances durant la crida. Les treballadores i els treballadors amb contracte eventual sempre que això sigui possible gaudiran de les seves vacances dins el seu període contractual. La comunicació de les vacances s'haurà de fer com a mínim amb 7 dies d'antelació a la data prevista per al seu inici.

S'entendrà si no es comunica el període de vacances per part de la Direcció que les treballadores o les treballadors fixos discontinus o amb contracte eventual o temporal tenen establertes les seves vacances al final del seu període contractual.

Article 33. Hores extraordinàries

L'empresa es compromet, com a mesura de foment d'ocupació, a reduir el nombre d'hores extraordinàries.

Les hores de treball que excedeixin la jornada diària establerta en aquest Conveni tindran la consideració d'extraordinàries.

Atès que les activitats compreses en el present Conveni col·lectiu són un servei públic d'ineludible necessitat ciutadana, els serveis que s'hagin de prestar fora de la jornada laboral ordinària de cada servei tindran caràcter obligatori, sempre que es tracti de prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. La seva realització serà d'adscripció voluntària, i rotarà la resta de personal no voluntari que pugui ser necessari.

La realització d'hores extraordinàries no previstes en el paràgraf anterior tindrà caràcter voluntari.

La seva compensació serà la següent:



1. Les hores efectuades com a conseqüència de catàstrofes, en casos d'inundacions per pluges, incendis i mobilització, per part de l'Ajuntament, seran compensades a un preu equivalent a 21 € i no tindran la consideració d'hores extres.
2. La compensació de les hores extraordinàries normals es compensaran amb un increment del 75 % de l'hora ordinària amb els límits establerts en la legislació vigent.
3. La compensació de les hores extraordinàries treballades diumenge, festiu o a la franja horària compresa entre les 22.00 i les 6.00 hores, amb independència de les causes que les generin serà sempre en metàl·lic, a raó de dues hores ordinàries per cada hora efectivament treballada.

Article 34. Millor pacte en els sistemes de compensació

Amb l'acord previ entre la treballadora o el treballador i el comandament, tant les compensacions de dies festius o hores extraordinàries com les vacances i assumptes propis, podran disposar-se de manera contínua o discontinua en períodes de compensació diferents dels que estableix aquest Conveni.

Article 35. Llicències retribuïdes

La treballadora o el treballador, amb la notificació prèvia al comandament corresponent i posterior justificació, té dret a absentar-se pels motius i el temps màxim següents:

- a. Quinze dies en cas de matrimoni en temporada de màxima activitat i 18 en temporada de mínima activitat. Per al gaudi d'aquest permís s'haurà de notificar a l'empresa amb dos mesos d'antelació.
- b. Un dia en cas de matrimoni de pares, fills i germans. Per al gaudi d'aquest permís s'haurà de notificar a l'empresa amb dos mesos d'antelació.
- c. Dos dies en cas de naixement de fill o filla. S'ha d'afegir el permís per paternitat legalment establert.
- d. Cinc dies en cas d'hospitalització de cònjuge, fill o parents amb dependència exclusiva directa.
- e. Dos dies en cas d'accident, malaltia greu o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- f. Cinc dies en cas de mort de cònjuge, fill o parents amb dependència exclusiva directa.
- g. Tres dies en cas de mort de pares o germans.
- h. Dos dies en cas de mort d'altres parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- i. Un dia per trasllat de domicili habitual. La treballadora o el treballador per cada any d'antiguitat en l'empresa podrà 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 cap dret a permís.
- j. Tres dies d'assumptes propis cada any natural efectivament contractat en Producció i cinc cada any natural efectivament contractat en Administració, que s'haurà de sol·licitar amb un mínim de quinze dies d'antelació a la data prevista per al seu compliment. El permís no podrà ser denegat llevat que en la data de sol·licitud hi hagi: una petició en seccions de deu o menys treballadors; dues peticions a les seccions de més de deu i menys de vint de treballadors, i tres peticions per a les seccions amb més de vint treballadors, sense que en cap cas puguin quedar desatesos els serveis. Els assumptes propis tindran la consideració de dia efectivament treballat. No es computaran fraccions de menys de 3 mesos de contractació.

La petició d'assumptes propis es contestarà amb deu dies d'antelació a la data del gaudi, si se sol·licita amb més de 3 mesos d'antelació al gaudi s'haurà d'incloure en la programació dels serveis.

L'assumpte propi sol·licitat i del qual no es gaudeix durant l'any natural es compensarà a raó del salari d'una jornada normal de treball el mes de febrer del següent any.

- a. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball ja sigui a l'inici, al final o durant la seva jornada laboral, que podrà ser dividida en dues fraccions. En cas de part múltiple s'augmentarà en períodes de mitja hora més per fill a partir del segon, en el cas que per raons justificades sigui necessari augmentar el permís esmentat es pactarà en la Comissió Paritària. Així mateix, la treballadora podrà acumular el permís per lactància per jornades completes sempre que es faci continuadament al permís per maternitat.



- b. En el supòsit de part, adopció o acolliment, la treballadora o el treballador tindrà els permisos que estableixi la legislació vigent en cada moment.
- c. Un dia per presentar-se a exàmens finals d'ensenyaments oficials en els quals consti prèviament la matriculació.
- d. El temps imprescindible per a la realització d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- e. El temps imprescindible per a la renovació del carnet de conduir sempre que l'esmentat carnet sigui imprescindible per a l'acompliment del lloc de treball i es justifiqui la impossibilitat d'acudir fora de l'horari de treball.
- f. El temps imprescindible per acudir a cites mèdiques amb especialista sempre que es justifiqui la impossibilitat d'acudir-hi fora de la jornada de treball.

En els supòsits *b), c), d), e), f), g) i h)*, el permís podrà ampliar-se a dos dies més, si s'ha d'efectuar desplaçament fora de l'illa de Mallorca.

En els supòsits *d), e), f), g) i h)*, el permís podrà ampliar-se a compte dels dies de vacances.

En els casos de naixement de filla o fill, si es presenten complicacions de salut, amb la certificació mèdica prèvia la treballadora o el treballador podrà sol·licitar la prolongació del permís els dies necessaris. En aquest cas es retribuïran exclusivament els tres primers dies de la prolongació, i seran els següents sense retribució.

En tots els casos, els dies de permís seran coincidents amb la data en la qual 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, cas en què el dia esmentat no serà computable.

En els casos d'hospitalització ambulatoria (menys de 6 hores), el permís per malaltia es reduirà al dia hospitalitzat; en el cas que el permís pugui afectar diversos treballadors pel mateix subjecte causant només el podrà exercir un sol treballador. Si l'hospitalització ambulatoria requereix repòs domiciliari s'ampliarà el permís un dia més.

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

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

Per als casos *d)* i *e)* que el permís pugui afectar a diversos treballadors pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici altern per raons motivades de funcionament del servei. Així mateix, les treballadores i els treballadors afectats podran optar per l'ús no simultani o consecutiu dels seus permisos individuals mentre romangui el fet causant.

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

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

El gaudi dels permisos podrà ser modificat en funció de les necessitats del servei sempre que hi hagi acord entre treballador i comandament. En el cas dels permisos per malaltia o hospitalització d'un familiar o parent i sempre que l'organització dels serveis ho permeti, el seu gaudi no haurà de ser coincident amb el fet causant, sempre que es mantingui la situació.

Per als permisos per hospitalització per malalties oncològiques de cònjuges, fills i pares es fixa un temps de carència de 4 mesos per sol·licitar un nou permís. El segon permís i següents, llevat que hagi transcorregut un any entre permisos pel fet causant esmentat, tindrà una durada màxima de 2 dies per a cònjuges i fills i d'un per als pares.

Article 36. Permisos no retribuïts

Amb l'acord previ entre la treballadora o el treballador i la Direcció de l'empresa es podran establir ampliacions no retribuïdes als permisos indicats en l'article anterior sobre llicències retribuïdes. La

treballadora o el treballador, amb la màxima antelació possible, haurà de comunicar la durada aproximada del permís no retribuït.

La Direcció de l'empresa, amb la sol·licitud prèvia de les treballadores o els treballadors fixos i fixos discontinus, podrà concedir al personal que ho sol·liciti i per causes degudament justificades fins a 60 dies de permís sense sou a l'any sempre que no perjudiqui el servei. La treballadora o el treballador haurà de sol·licitar el permís amb 30 dies d'antelació llevat dels casos d'ampliació dels permisos prevists en l'article anterior. En tot cas, la treballadora o el treballador haurà de tenir 18 mesos d'antiguitat en l'empresa per poder sol·licitar aquests permisos. En cap cas no podran coincidir en el temps més d'un treballador en aquesta última situació en cada un dels serveis.

Les treballadores o els treballadors amb contracte eventual el període contractual del qual superi els 18 mesos continuats també tindran dret a la sol·licitud.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 2 anys des del final d'últim permís.

La treballadora o el treballador al qual es concedeixi aquest permís es trobarà en situació d'interrupció contractual; durant aquest període es procedirà a donar-lo de baixa en la Seguretat Social.

Article 37. Excedència especial

La treballadora o el treballador amb una antiguitat mínima de 6 anys tindrà dret a la concessió d'una excedència voluntària per un període no inferior a un any ni superior a quatre amb reserva del seu lloc de treball; en cas que no s'hagi sol·licitat el màxim període, podrà prorrogar-se d'any en any fins al màxim de quatre. Una vegada finalitzat el període d'excedència especial, la treballadora o el treballador podrà incorporar-se al seu lloc de treball o un altre de la seva mateixa categoria o grup professional.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut cinc anys des de la reincorporació de l'última excedència. Per al cas que es gaudeixi d'una excedència menor a dos anys el dret podrà ser exercitat transcorreguts tres anys des de la reincorporació.

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

Article 38. Excedència voluntària

Es regirà pel que estableix en la legislació vigent.

CAPÍTOL VI **ESTRUCTURA SALARIAL**

Article 39. Classificació de l'estructura salarial

El salari de les treballadores i els treballadors afectats per aquest Conveni s'estructura en:

- Conceptes fixos: salari base, complement de vinculació i pagues de venciment periòdic superior al mes, complement d'antiguitat, plus de lloc lligat a la categoria i grup professional i a les condicions establertes si escau.

- Conceptes de caràcter finalista: plus torn, disponibilitat fora de la jornada, compensació de dies festius, compensació diumenges, compensació de permutes, dedicació especial, plus relleu i plus transport, condicionats al compliment efectiu, de les condicions que els motiven.

Article 40. Conceptes fixos. Definició

Salari base: és la part del salari que es fixa atenent exclusivament la unitat de temps.

Plus lloc de treball: retribueix el conjunt de condicions del lloc de treball referit a la comesa general d'una categoria i concretament: la posició d'autoritat, responsabilitat, especialització, destresa, coneixement, i feina penosa no susceptible de ser reduïda.

Pagues de venciment superior al mes: pagues extres. Es compon de quatre pagues extraordinàries retribuïdes, totes a raó de salari base mensual, amb les meritacions establertes a continuació:

- La paga de febrer es meritara des del dia 1 de gener de cada any fins al 31 de març, i s'abonarà per avançat juntament amb la nòmina del mes de febrer de cada un dels anys. La treballadora o el treballador que cessi en l'empresa per qualsevol causa sense haver meritat la totalitat de la paga, però havent-la percebut, haurà de tornar la part proporcional no meritada.
- La paga d'estiu es meritara durant el segon trimestre de cada any; és a dir, del dia 1 d'abril al 30 de juny de cada any.
- La paga de setembre es meritara durant el tercer trimestre de cada any; és a dir, de l'1 de juliol al 30 de setembre de cada any.
- La paga de Nadal es meritara durant el quart trimestre de cada any; és a dir, del dia 1 d'octubre al 31 de desembre.

Complement d'antiguitat: les treballadores i els treballadors de l'empresa percebran un complement personal per antiguitat en la quantia del 3 % del salari base corresponent a la categoria professional del treballador, per cada tres anys de servei efectiu en l'empresa.

Aquest complement serà abonat, en la quantia que correspongui, dins del mes següent a la data del compliment de cada un dels triennis.

Aquest complement s'abonarà de manera exclusiva en les pagues mensuals; no s'abonarà en les pagues extres.

Cap treballadora o treballador no podrà acumular més de nou triennis independentment dels anys d'antiguitat que tenguí.

Aquest complement serà d'aplicació a partir del dia 1 de gener de 2015, sempre que no es contravingui el que estableixi la llei de pressuposts generals de l'Estat, o qualsevol altra norma aplicable a l'empresa, que en limiti o en prohibeixi l'aplicació.

Article 41. Conceptes de caràcter finalista. Definició

Règim de torns: retribueix la disponibilitat de la treballadora o el treballador per fer el seu treball en règim de torns, o rotació de descans setmanal, inclòs el canvi de torn que s'hagi de fer per necessitats del servei, en el supòsit que estigui assignat a un torn fix. En el concepte esmentat queda inclosa la nocturnitat en els termes legalment definits.

Plus de disponibilitat: retribueix el treballador que, per la naturalesa dels llocs de treball que pugui exercir, ha d'estar localitzable i disponible fora de la seva jornada laboral de manera permanent i està obligat a incorporar-se en el seu lloc de treball quan sigui requerit, encara que estigui fora de la seva jornada de treball habitual. La seva quantia serà de 23,33 €; aquest plus sols es meritara en els dies que efectivament hi hagi tal disponibilitat.



Compensació de dies festius: retribueix el dia festiu efectivament treballat. La seva quantia serà de 31,22 € per dia festiu. Els dies festius 1 i 6 de gener i 25 de desembre s'abonaran a raó de 112,71 €.

Compensació diumenges: retribueix els diumenges efectivament treballats. La seva quantia serà de 6,01 € per diumenge.

Compensació de permutes: retribueix el descans permutat. La seva quantia serà igual a 150 €.

Dedicació especial: retribueix la dedicació especial de les categories incloses en la línia de comandament. El concepte és incompatible amb l'acompliment de qualsevol altra activitat concurrent amb les de l'empresa.

Quilometratge i dietes: per a les feines que es facin per a l'empresa, s'estableix la quantitat de 0,19 € per km recorregut amb vehicle propi i de 0,19 € per al cas de ser vehicle de dues rodes. Per al cas que com a conseqüència de la feina exercida o de la formació obligatòria la treballadora o el treballador hagi de romandre en l'empresa durant l'horari de dinar o sopar percebrà la dieta consumida prèvia presentació del tiquet de la despesa amb un màxim de 10 €.

Plus transport: s'estableix com a compensació a les despeses de desplaçament i mitjans de transport des del domicili al centre de treball i la seva tornada. S'abonarà a raó de 74,72 € mensuals. Com que és una retribució extrasalarial, aquest import es configura amb caràcter de no absorbible ni compensable respecte dels conceptes retributius, i no s'abona amb les gratificacions extraordinàries. El plus esmentat serà abonat prorratejat mensualment.

Plus relleu: retribueix el treballador que estigui destinat a llocs de treball de relleu i, per tant, no té els descansos setmanals programats. El plus esmentat serà abonat a raó de 3,06 € per dia efectivament treballat en relleu.

Article 42. Pagament del salari

El pagament del salari s'efectuarà el darrer dia feiner de cada mes.

L'abonament de les pagues extraordinàries es farà en les dates següents:

- Paga d'estiu, juntament amb la nòmina de juny.
- Paga de Nadal, el dia 20 o el dia hàbil immediatament anterior a aquesta data.
- Paga de febrer, juntament amb la nòmina de febrer.
- Paga de setembre, juntament amb la nòmina de setembre.

L'abonament de les compensacions de dies festius, permutes i diumenges fets s'efectuarà com a màxim en la nòmina del mes següent al de la seva realització.

Article 43. Revisió salarial

L'increment en les retribucions per a cada un dels anys del Conveni serà el següent:

Per a l'exercici de 2015 els conceptes retributius de la taula salarial i el plus *ad personam* s'incrementaran en els percentatges que estableixi la llei de pressuposts generals de l'Estat.

Per a l'exercici de 2016 els conceptes retributius de les taules salarials i el plus *ad personam* s'incrementaran en l'IPC +1.5.

CAPÍTOL VII **MOBILITAT**

Article 44. Categoria superior

Per necessitats organitzatives, tècniques o de servei, la treballadora o el treballador podrà ser destinat a fer treballs de categoria superior a la que té legalment reconeguda, sempre que la seva capacitat professional ho permeti.

Quan un lloc de treball de dotze mesos s'exerceixi en superior categoria per un període igual a 12 mesos continus o discontinus en un període de dos anys, es crearà una vacant amb la categoria del lloc i es cobrirà mitjançant el sistema de promocions establert; això no implicarà necessàriament un augment de plantilla.

Els períodes màxims fixats per a l'exercici de la categoria superior no seran aplicables quan es tracti de cobrir personal amb reserva de lloc de treball.

En cap cas el fet de superar els dotze mesos en superior categoria no donarà dret a la consolidació de la plaça ni a les percepcions econòmiques d'aquesta.

Les retribucions seran les corresponents a la categoria que li hagi estat assignada.

El sistema de cobertures de llocs de treball de categoria superior es regirà pel que estableix el Reglament de cobertura de llocs de treball.

Article 45. Treballs de categoria inferior

Per raons organitzatives, tècniques, peremptòries o imprevistes, les treballadores o els treballadors podran ser destinats a fer feines de categoria inferior pel temps indispensable, i han de retornar a la categoria original una vegada que hagi acabat la circumstància que va obligar al canvi.

La treballadora o el treballador afectat per la prestació del treball d'inferior categoria haurà de percebre el salari corresponent a la categoria que té legalment reconeguda, inclosos els conceptes de caràcter variable, durant tot el període natural que duri l'acompliment de la inferior categoria.

En cas que la destinació a categoria inferior es prengui com a mesura provisional a causa de la pèrdua temporal dels requisits o les condicions necessaris per al desenvolupament del seu lloc de treball en condicions normals no imputables a l'empresa, aquesta situació es mantindrà fins que les causes esmentades desapareguin. En aquests casos, la treballadora o el treballador percebrà les retribucions econòmiques que corresponguin a la categoria que estigui exercint mentre es mantingui l'anterior situació.

Per a la reubicació del personal a una inferior categoria se seguiran els criteris següents:

- S'intentarà col·locar la treballadora o el treballador al mateix centre de treball a què està adscrit; sinó fos possible, al mateix servei.
- L'ordre jeràrquic en el qual estan enquadrades les categories. Es tendirà a assignar el treballador del nivell jeràrquic immediatament superior.
- Les funcions assignades en la categoria inferior.

En tot cas l'empresa informará el Comitè d'empresa de les raons objectives que han portat a l'esmentada actuació.



CAPÍTOL VIII **SALUT LABORAL**

Article 46. Seguretat i salut laboral. Principis generals

Ambdues parts acorden promoure la seguretat i salut laboral de les treballadores i els treballadors mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball dins el marc del que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals, i els reglaments posteriors que la complementen.

En aquest marc d'actuació, es desenvoluparà un sistema de gestió de la prevenció, el qual és considerat com l'eina eficaç ideada per a la consecució del programa d'objectius i metes, que es durà a terme mitjançant la implantació d'un seguit de procediments, mesures i normes de seguretat destinades a eliminar o controlar els riscos específics del nostre entorn, amb el debat previ al si del Comitè de Seguretat i Salut. Per al seu funcionament, el Comitè esmentat es dotarà d'un reglament intern. Se'l dotarà amb els mitjans necessaris per a la seva tasca, que seran gestionats per ambdues parts.

La planificació de l'acció preventiva i la seva implantació pràctica, en els diferents serveis de l'empresa es farà amb la participació de comandaments i treballadors, a través del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, tenint en compte les avaluacions de riscos de cada centre de treball i de cada activitat.

L'empresa assumeix la responsabilitat directa de dur a terme les accions establertes en la planificació i el desenvolupament del pla de prevenció derivat de les avaluacions de riscos, amb totes les prestacions de suport que siguin necessàries, i considera la prevenció de riscos laborals com a objectiu permanent i prioritari. Aquesta responsabilitat serà compartida per les treballadores i els treballadors, en funció de les respectives competències, i aquells estan obligats a acceptar les normes dels principis esmentats i tota la normativa vigent.

Es fomentarà la formació de les treballadores i els treballadors en matèria de salut en el treball i s'intentarà detectar i remeiar el deteriorament de la salut ocasionat pel treball abans que es produeixi.

L'empresa posarà tots els mitjans necessaris per eliminar o minimitzar al màxim la feina penosa no susceptible de ser reduïda. Aquest compromís parteix del principi que en cap cas l'abonament d'algun plus no pot ser excusa per treballar en condicions de risc; per això, ambdues parts adquireixen el compromís d'aconseguir que no hi hagi el risc, minimitzar-lo al màxim, i en tot cas prendre les mesures preventives adequades.

Article 47. Comitè de Seguretat i Salut Laboral

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos, format pel nombre de membres segons el que estableix la legislació vigent.

Els delegats de prevenció seran designats per i entre els membres del Comitè d'Empresa de les treballadores i els treballadors i el mateix nombre serà designat per la Direcció de l'empresa, i tindran les competències i funcions definides en la Llei 31/1995 i la seva legislació complementària.

Article 48. Reconeixements mèdics



Es farà un reconeixement a totes les treballadores i a tots els treballadors en dependències que compleixin les condicions sanitàries establertes per la llei.

S'intentarà que els reconeixements mèdics es facin en dependències hospitalàries fixes.

Les revisions es regiran per allò establert en l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Durant el primer trimestre s'efectuarà una programació amb totes les treballadores i tots els treballadors que hagin de fer-se el reconeixement mèdic.

Les treballadores i els treballadors de nova incorporació hauran de passar un reconeixement mèdic previ en el qual es declari la seva aptitud per al treball.

Article 49. Begudes alcohòliques

Amb l'objecte de salvaguardar el que disposa l'article 29.1 de la Llei 31/1995, Llei de prevenció de riscos laborals, en relació amb el fet de vetllar per la seguretat de les persones que pugui afectar la seva activitat professional o la de tercers, queda terminantment prohibida en la jornada laboral la ingestió de begudes alcohòliques, substàncies psicotròpiques i totes les que puguin afectar la capacitat i els reflexos de la treballadora o el treballador. L'empresa prendrà les mesures legals pertinents per controlar el compliment de l'establert en aquest paràgraf.

Article 50. Vestuari i equips de protecció individual

La Direcció garantirà que totes les treballadores i tots els treballadors tinguin els elements o equips de protecció i prevenció personal adequats per a les característiques dels llocs de treball, i les peces de l'uniforme preceptives adequades en quantitat i qualitat segons l'annex IV del present Conveni.

L'empresa reposarà les peces que estiguin en un estat inadequat d'ús.

Per a la reposició de qualsevol peça serà obligatori i indispensable el lliurament de la peça anterior deteriorada, que haurà de correspondre a la treballadora o al treballador que en sol·licita la reposició. Sempre que sigui possible, les peces recollides seran lliurades a associacions benèfiques o a ONG.

S'estableix que la sol·licitud d'uniformitat per a la temporada d'estiu s'efectuarà per part de les treballadores o els treballadors dins del mes de març i per a la temporada d'hivern dins del mes de setembre. Fora d'aquests períodes, sols s'efectuaran reposicions degudes al deteriorament de les peces amb motiu del treball efectuat.

Com a norma general, l'uniforme es lliurarà al centre de treball i dins de la jornada laboral.

En el cas de contractacions temporals, es lliuraran les establertes en l'annex IV. En períodes que es prevegin inferiors a tres mesos, serà obligatòria la seva devolució en finalitzar el contracte, incompliment que es penalitzarà amb el descompte en la liquidació corresponent de l'import de les peces lliurades al treballador que no hagi efectuat aquesta devolució.

A les treballadores o els treballadors temporals que repeteixin contractació d'un any a l'altre i que tinguin uniforme ja lliurat en anys anteriors, només se'ls reposaran les peces que estiguin deteriorades pel seu ús.



CAPÍTOL IX
PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES

Article 51. Complement per IT

En els casos d'IT, la treballadora o el treballador percebrà les prestacions econòmiques que la Seguretat Social o la mútua d'accidents contractada si escau, tinguin establertes i abonin per a aquestes baixes. En aquests casos, les treballadores o els treballadors hauran de complir estrictament les normes que les entitats esmentades tinguin establert a l'efecte.

Quan la treballadora o el treballador tinguin dret a les prestacions per IT, l'empresa complementarà fins al 100 % de les retribucions mensuals, sempre que l'absentisme personal per IT de la treballadora o el treballador compleixi amb els paràmetres següents:

- 1r.* No se superin els 22 dies de baixa per IT en el període de 365 dies anteriors a l'inici de la baixa; en cas que la treballadora o el treballador no porti treballats 365 dies s'aplicarà la part proporcional als dies treballats.
- 2n.* En cas que no es compleixi el 1r paràmetre, sempre que la treballadora o el treballador tinguin una antiguitat superior a 730 dies, el límit serà de 33 dies de baixa per IT.
- 3r.* En cas que no es compleixi el 2n paràmetre, sempre que la treballadora o el treballador tinguin una antiguitat superior a 1.095 dies, el límit serà de 44 dies de baixa per IT.

Els accidents de treball ocorreguts per prestar serveis en altres empreses fora de l'horari de Calvià 2000 no percebran millora de cap IT.

Per tenir dret al complement esmentat, la treballadora o el treballador haurà de complir amb els següents requisits:

- 1r.* Fer el lliurament dels informes de baixa, alta i, si escau, la confirmació a l'empresa en els termes i els terminis prevists en la legislació vigent.
- 2n.* Haver notificat la previsió d'absència al servei tan aviat com li sigui possible, o almenys durant els primers 30 minuts de la primera jornada d'absència, llevat de causes justificades de força major formalment acreditades.
- 3r.* Que siguin emplenats per la treballadora o el treballador i en els terminis prevists en la legislació vigent tots els tràmits establerts per al reconeixement oficial de la baixa.
- 4t.* Que s'atenguin les recomanacions facultatives i es faciliti qualsevol revisió mèdica, durant el període d'IT, que els serveis mèdics de l'empresa tinguin per convenients.

Si la treballadora o el treballador no pot desplaçar-se, haurà d'acreditar davant el Departament de Recursos Humans aquesta impossibilitat.

L'incompliment d'alguna de les condicions establertes en aquest article deixarà sense efecte el pagament de la prestació complementària des del primer dia en què es produeixi l'incompliment i durant tota la durada posterior del procés, independentment del fet que posteriorment es compleixin els requisits enunciats anteriorment.

No es comptabilitzarà en el còmput de mitjana personal dels dies de baixa els processos per:

- a. Malaltia professional o accident de treball.
- b. Els períodes d'hospitalització a causa de les baixes derivades de qualsevol contingència.
- c. Les malalties o els accidents que per la seva naturalesa mateixa són considerats malalties greus.
- d. Risc durant l'embaràs.



No es considera IT la maternitat.

Els supòsits establerts en el paràgraf anterior es compensaran sempre amb el 100 % del salari amb independència de la mitjana personal de dies de baixa de la treballadora o el treballador afectat.

La treballadora o el treballador queda obligat a acudir a qualsevol revisió mèdica que els serveis mèdics de l'empresa tinguin per convenients, independentment que se li abonï o no el complement d'IT; la facultat esmentada no podrà constituir un abús de dret.

Article 52. Jubilació i jubilació parcial

La jubilació no serà obligatòria per al treballador independentment de la seva edat, llevat que la llei estableixi una edat de jubilació obligatòria.

Les treballadores o els treballadors amb les categories incloses dins els grups professionals VI, VII, VIII i IX tindran dret a jubilar-se de manera parcial en les condicions establertes legalment. Aquestes condicions es pactaran de mutu acord entre empresa i treballador.

La resta de treballadors tindran dret a sol·licitar-la, si bé la seva concessió quedarà vinculada a la possibilitat de realitzar-la en funció de la categoria i necessitats dels serveis.

Qualsevol futura modificació legal que pugui alterar l'equilibri establert o la seva regulació haurà de ser estudiada i adaptada a aquest acord per la Comissió Paritària.

Article 53. Incapacitat sobrevinguda

La treballadora o el treballador que passi a una situació d'incapacitat permanent en el grau de total, derivada d'una contingència professional (accident de treball o malaltia professional), i sempre que hi hagi un lloc de treball idoni adequat a les seves condicions podrà optar entre percebre l'assegurança subscrita per l'empresa a aquest efecte o ser adscrit a un d'aquests llocs de treball.

El personal la capacitat del qual hagi disminuït per raó d'edat, estat de salut, accident, etc., sense arribar a constituir una incapacitat permanent conformement al que estableix la Llei general de la Seguretat Social, sempre que hi hagi un lloc de treball idoni a les seves condicions podrà ser-hi adscrit.

El Servei de Vigilància de la Salut determinarà si la treballadora o el treballador es troba degudament capacitat per a l'acompliment del lloc a què estigui assignat.

En el supòsit que la treballadora o el treballador fos assignat a un nou lloc de treball de diferent categoria passarà a percebre les retribucions d'aquesta nova categoria.

Article 54. Assegurança d'accidents i mort

L'empresa es compromet a mantenir durant la vigència del Conveni una pòlissa d'assegurança que garanteixi, en les condicions i els requisits concertats, unes prestacions econòmiques de:

- a. 40.000 € a percebre pels beneficiaris o per si mateixos, en els casos de mort o invalidesa absoluta o gran invalidesa. En cas d'invalidesa total permanent, la indemnització es calcularà aplicant sobre els 40.000 € els mateixos percentatges que aplica la Seguretat Social sobre la base reguladora. En cas d'invalidesa parcial permanent, la indemnització serà segons el barem establert a la pòlissa. Tot això, sempre que totes les contingències anteriors es deriven d'un accident laboral ocorregut al servei de Calvià 2000, SA.
- b. 30.000 € en les mateixes condicions anteriors, si les contingències es produeixen com a conseqüència d'un accident no laboral ocorregut durant les 24 hores del dia.



Les quantitats esmentades s'abonaran segons les condicions de la pòlissa la còpia de la qual es facilitarà al Comitè d'Empresa una vegada concertades i estarà a disposició de totes les treballadores i tots els treballadors per consultar-la.

Article 55. Ajuda assistencial per mort

En morir un treballador en actiu de la plantilla fixa, juntament amb la liquidació d'havers corresponent es lliurarà als hereus legítims la quantitat que resulti de l'aportació per part de totes les treballadores i tots els treballadors subjectes a l'àmbit d'aplicació del present Conveni que no s'hagin oposat expressament anteriorment, de l'1 % del seu salari mensual corresponent als conceptes retributius de salari base, plus de lloc i complement de vinculació de la nòmina del mes anterior a l'òbit, quantia que serà, al seu torn, descomptada a la plantilla en fer-se efectiu el pagament de la retribució mensual següent.

Aquesta quantitat serà abonada als hereus legítims o al beneficiari que la treballadora o el treballador designi mitjançant sobre tancat dipositat en el Departament de Recursos Humans; així mateix, l'empresa abonarà la mensualitat completa independentment del dia de la mort.

Les treballadores i els treballadors que s'oposin a l'aplicació d'aquest article no tindran dret a l'ajuda esmentada.

Article 56. Garanties per accident de trànsit

Si la treballadora o el treballador pateix un accident de trànsit amb un vehicle de l'empresa o particular al servei d'aquesta durant les hores de treball, disposarà de les garanties següents:

- a)* Que se li proporcioni, si és preceptiu, assistència lletrada davant del jutjat o organisme públic corresponent.
- b)* Que se li presti la fiança que es pugui assenyalar i l'abonament de les costes judicials. La fiança que pel concepte previst hagi de constituir l'empresa no podrà excedir del capital màxim garantit a la pòlissa.
- c)* Si com a conseqüència de l'accident es priva la treballadora o el treballador de llibertat se li abonaran, mentre duri la privació, les retribucions salarials que legalment tenguí reconegudes.
- d)* Si com a conseqüència de l'accident a la treballadora o el treballador li és retirat el carnet de conduir, la Direcció li assignarà un lloc de treball d'acord amb la seva competència professional per al qual no es requereixi el carnet de conduir com a condició necessària per al seu acompliment. En aquest supòsit, la treballadora o el treballador percebrà tots els conceptes retributius que tenguí legalment reconeguts, a excepció del plus de lloc de treball, que serà el que correspongui al que ja estigui realment exercint.
- e)* La privació de llibertat o del permís de conduir conseqüència de l'accident no serà considerada motiu de sanció disciplinària, sens perjudici del que disposa el punt següent.
- f)* En cas que a la treballadora o el treballador se li detecti en el moment de l'accident un grau d'alcoholèmia superior al permès o se li detecti la conducció sota l'influx de substàncies psicotròpiques o estupefaents, o que per sentència ferma se'l condemni per imprudència simple o temerària, no li seran d'aplicació les garanties que preveu aquest article. Les faltes esmentades seran qualificades com a molt greus.

Totes les garanties anteriors seran atorgades subsidiàriament per Calvià 2000 sempre que no estiguin previstes en les corresponents assegurances dels vehicles implicats o altres que siguin d'aplicació al cas.

Els salaris establerts en els apartats *c)* i *d)* s'abonaran en concepte de bestreta, amb independència que després siguin reemborsats a l'empresa a través de la cessió dels drets sobre l'assegurança corresponent, o si escau pel mateix treballador.

Article 57. Multes de trànsit

L'empresa es farà càrrec dels imports de les multes de trànsit que puguin ser imposades a les treballadores o als treballadors que durant la seva jornada laboral condueixin vehicles de l'empresa, sempre que la infracció sigui imputable a l'esmentada empresa. Les infraccions que siguin imputables a la treballadora o al treballador seran abonades per aquesta o aquest, i tindrà la possibilitat d'acudir a la Comissió Paritària per a l'estudi del seu cas.

Article 58. Préstecs i bestretes

1. Bestretes sobre la nòmina del mes

La treballadora o el treballador tindrà dret sense que hagi arribat el dia de cobrament a percebre una bestreta a compte del treball ja realitzat i sobre la nòmina del mes següent per una quantitat màxima de 350 €. No s'atorgaran bestretes després del dia 25 de cada mes.

2. Bestretes reintegrables

Les treballadores i els treballadors fixos i fixos discontinus amb una antiguitat mínima de dotze mesos efectivament treballats tindran dret que se'ls concedeixin sense interès les bestretes següents:

- Les treballadores i els treballadors fixos continus amb una antiguitat mínima d'un any tindran dret que se'ls concedeixi una bestreta de dues mensualitats com a màxim, que s'ha de tornar en un termini no superior a deu mesos, si és d'una mensualitat i dotze mesos si és de dues mensualitats.
- Les treballadores i els treballadors fixos discontinus amb una antiguitat mínima d'un any efectivament treballat tindran dret que se'ls concedeixi una bestreta d'una mensualitat com a màxim, que s'ha de tornar en un termini no superior als mesos de contracte que la treballadora o el treballador tingui previst en la crida en la qual se sol·licita el préstec.

No podrà ser concedida cap altra bestreta fins que no s'hagi amortitzat l'anterior. Podran concedir-se fins a un màxim de dues bestretes consecutives. La tercera no podrà concedir-se, fins que no hagi transcorregut el mateix període de temps en què es va amortitzar l'última bestreta concedida.

3. Préstecs

Les treballadores i els treballadors fixos i fixos discontinus amb una antiguitat mínima de dotze mesos efectivament treballats tindran dret que se'ls concedeixi sense interès els préstecs següents:

Ir. Per una sola vegada i fins a un màxim de 6.000 € per a la compra de l'habitatge habitual, sempre que aquest hagi de ser el domicili habitual de la treballadora o el treballador que efectua la petició.

Per a la concessió d'aquest préstec serà preceptiu que:

- Hi hagi un pagament a compte de l'habitatge per al qual se sol·licita el préstec, igual o superior a 3.000 € dins del termini màxim d'un mes anterior a la formulació de la petició i que quedi pendent de pagament almenys una quantitat equivalent al quintuple de l'import del préstec sol·licitat.
- Que l'habitatge estigui situat en el terme de Calvià.

Per a la concessió del préstec esmentat s'hauran d'aportar els documents següents:

- Escriptura pública de compravenda o contracte degudament firmat i segellat entre treballador i venedor, o escriptura de constitució d'hipoteca si escau.



b. Declaració jurada que l'habitatge adquirit serà el seu domicili habitual.

2n. Per una sola vegada i fins a un màxim de 4.000 € per a la reforma del seu habitatge habitual.

En cas que es tracti de sol·licitud per a la construcció d'un habitatge o la seva reforma, sens perjudici de l'aportació dels anteriors, si escau, es presentaran els següents:

a. Llicència d'obres si aquesta fos legalment obligatòria i pressupost proforma.

b. En cas de no ser preceptiva la llicència d'obres s'hauran d'aportar com a mínim fotocòpies compulsades amb els originals de les factures de les despeses produïdes que superin el 95 % del préstec concedit.

3r. En situacions excepcionals, per a la cobertura de malalties greus de la treballadora o el treballador als seus familiars en primer grau de consanguinitat o a cònjuge, quan el seu tractament no estigui cobert per la Seguretat Social o l'Assegurança Privada que pugui tenir concertat la treballadora o el treballador, fins a un import de 6.000 €. Per a la concessió d'aquest préstec s'haurà d'adjuntar l'informe del metge corresponent que raoni i motivi la necessitat del tractament.

Amb la periodicitat que indiqui el Departament de Recursos Humans, la treballadora o el treballador afectat haurà de presentar els justificants corresponents que el tractament s'està fent efectiu.

El termini de devolució dels préstecs de compra d'habitatge, reforma o especials serà de 24 mesos.

Article 59. Límit a la concessió de crèdits

L'empresa disposarà d'una línia de crèdit per import de 110.000 € de la qual podran fer ús les treballadores i els treballadors en els termes pactats en els articles anteriors.

En cas que se sobrepassi aquesta quantitat es reunirà la Comissió Paritària per donar una solució adequada als préstecs que no tinguin cobertura.

Article 60. Complement d'escolaritat

A totes les treballadores i tots els treballadors que estiguin en situació d'alta en l'empresa se'ls abonarà un complement d'escolaritat de 35,41 € mensuals per cada filla o fill menor de 18 anys.

Durant l'edat d'escolarització obligatòria no serà necessària l'acreditació d'aquesta; a partir dels 16 anys i fins als 18, la treballadora o el treballador haurà d'acreditar per percebre'l l'efectiva escolaritat de cada fill.

Article 61. Prestacions per a educació especial

Les treballadores i els treballadors afectats per aquest Conveni que tinguin a càrrec seu fills amb incapacitat física, psíquica o sensorial, tindran dret a percebre un complement mensual d'un màxim de 300 € sempre que la filla o el fill estigui rebent el tractament específic a la incapacitat de què es tracti, i aquest no estigui cobert per la Seguretat Social i es presentin els justificants oportuns. En el cas d'estar subvencionat per altres administracions s'abonarà la diferència fins a la percepció de fins als 300 €.

Amb la periodicitat que indiqui el Departament de Recursos Humans, la treballadora o el treballador afectat haurà de presentar els justificants corresponents que el tractament s'està fent efectiu.



El plus esmentat és compatible amb el d'escolaritat.

CAPÍTOL X

AJUTS ASSISTENCIALS

Article 62. Prestacions socials

L'empresa, amb la finalitat de complementar l'acció protectora de la Seguretat Social i motivar el personal, cobrirà les despeses socials que s'exposen a continuació a totes les treballadores i tots els treballadors en els termes i amb les condicions que s'exposen seguidament.

1. Prestacions dentàries

Modalitats:

La treballadora o el treballador podrà acollir-se a les modalitats següents:

- a. Acudir al o als professionals que tenguin contractats l'empresa segons les condicions del contracte. En aquest cas, les assistències odontològiques de pròtesis (dentadures i peces en general) i ortodòncies (aparell i fases d'ortopèdia en general) seran subvencionades exclusivament en un 75 % del preu convingut per l'empresa i el professional adjudicatari, i la treballadora o el treballador ha d'aportar l'altre 25 % directament a l'esmentat professional contractat.
- b. Acudir de manera lliure a qualsevol dels professionals degudament acreditats. En aquest cas l'empresa abonarà, segons l'import de la factura els màxims següents (imports en euros):

— Ajuts que es prestin amb un límit d'un a l'any:

- Dentadura completa (superior i inferior): 495,84
- Dentadura inferior o superior: 231,39
- Desvitalització: 132,22
- Profilaxi – neteja: 49,58

— Ajuts que s'abonarà per una sola vegada:

- Corones (amb independència del nombre): 99,17
- Fases ortopèdia funcional (aparell): 793,33

— Ajuts que s'abonaran amb un límit de 2 empastaments a l'any; els empastaments odontològics derivats de descalcificacions no estaran subjectes a cap límit temporal:

- Empastament, cada un: 33,06



2. Prestacions auditives

Es retribuïran segons l'import factura, amb un màxim de:

- Audiòfons: 661,77 cada un (s'abonarà per una sola vegada i sol a personal fíx).

3. Prestacions oculars

Es retribuïran segons l'import de la factura, amb un màxim de:

- Vidres: 132,22
- Renovació de vidres: 132,22
- Lents de contacte: 132,22
- Renovació de lents de contacte: 132,22
- Muntures: 66,11

4. Altres prestacions

Segons l'import de la factura, com a màxim fins a:

- Plantilles (cada una): 23,13
- Calçat ortopèdic: 49,58
- Vehicle invàlid: 330,56
- Altres ortopèdics: 66,11
- Dispositiu intrauterí (DIU): 198,33

5. Temps de renovació

Quedaran sense efecte en cas de ruptura o pèrdua per accident de treball, degudament acreditat.

- Ulleres (muntures):
 - De 0 a 6 anys: 1 any
 - De 7 a 12 anys: 2 anys
 - A partir dels 13 anys: 3 anys
- Vidres: 1 any (nova graduació)
- Lents de contacte: 3 anys
- D'ulleres a lents de contacte: 3 anys
- De lents de contacte a ulleres: 3 anys
- De vidres a lents de contacte: 1 any (nova graduació)



- Renovació de lents de contacte: 1 any (nova graduació)
- Plantilles:(fins a 14 anys): 1 any
- Plantilles (a partir de 15 anys): 2 anys

6. Condicions generals dels ajuts d'aquest article

- Els ajuts continguts en aquest article se satisfaran sempre que els sol·licitin i se n'acrediti la necessitat mitjançant l'informe mèdic oportú, i es presenti la factura original corresponent.
- Aquests ajuts no s'abonaran o si escau s'abonaran parcialment per diferència en el supòsit de cobertura d'aquestes per qualsevol assegurança de caràcter públic o privat que la treballadora o el treballador beneficiari tenguí concertada, i s'entendrà com a beneficiari el cònjuge o companya o company amb qui convisqui i exclusivament els fills de la treballadora o el treballador menors de 18 anys o de 23 amb una minusvalidesa superior al 33 % i que estiguin a càrrec de la treballadora o el treballador, que no percebin rendes superiors al 75 % de l'SMI.
- Els fixos discontinus podran acollir-se a tots els ajuts assistencials establerts en aquest annex, dins del seu període contractual.
- Aquestes prestacions socials seran d'aplicació a aquelles treballadores o aquells treballadors que tinguin un contracte per temps indefinit o estiguin treballant actualment i que hagin estat contractats almenys 18 mesos dins dels tres últims anys.

Article 63. Ajuts per a estudis

Calvià 2000, SA, concedirà a les seves treballadores i als seus treballadors fixos i fixos discontinus beques anuals d'estudis en els termes i les quanties màximes que seguidament s'indiquen, sempre que la seva matrícula superi les quantitats esmentades i hagin estat abonades prèviament per la treballadora o el treballador:

- Accés a la universitat: l'import de la matrícula
- Estudis universitaris: 330 €
- Ajuda per a l'adquisició de llibres de text, amb la presentació prèvia de factures fins a un màxim de 132 €, sempre que estiguin matriculats en algun dels ensenyaments anteriors.

Per tenir dret als ajuts expressats, el personal haurà d'acreditar la matrícula amb indicació del nombre d'assignatures que s'hagin cursat i aprovat i si aquesta comprèn la totalitat o part del curs. En aquest darrer cas s'abonarà la quantitat proporcional a les assignatures cursades.

Aquests imports, tant de matrícula com de llibres, s'abonaran si escau prorratejats pel nombre d'assignatures del curs i sempre que se n'hagi acreditat formalment l'aprovat i seran, quan pertoqui, abonats contra el lliurament de la factura corresponent, sempre que s'hagin aprovat els cursos o carnets per als quals varen ser concedits i a posteriori de la seva acreditació formal.

En cas d'estudis d'idiomes es podrà sol·licitar una ajuda per al pagament de la matrícula, que serà tractat per la Comissió Paritària.

Per cobrir les despeses produïdes en l'obtenció del carnet de conduir C o C1, l'empresa concedirà una subvenció de fins a 396 € a les treballadores o els treballadors que amb això puguin promocionar-se a la categoria de conductor 1a, i que efectivament hagin obtingut els esmentats carnets posteriorment a la seva incorporació com a personal fix en l'empresa.

L'empresa assumirà la totalitat del cost que es derivi de la renovació, dins dels terminis legals del permís de conduir per desenvolupar el seu treball a totes les treballadores i tots els treballadors fixos amb categoria de conductor 1a i operadors d'escombradores i intervencions immediates, i oficials de taller que posin el seu carnet C1 a disposició de l'empresa.



CAPÍTOL XI
DRETS SINDICALS

Article 64. Comitè d'Empresa

La Direcció facilitarà un local per a l'acompliment dels treballs sindicals, que serà adequat al nombre de membres del Comitè d'Empresa; el local esmentat complirà les condicions de seguretat i higiene que siguin d'aplicació.

L'ús del local del Comitè d'Empresa no estarà supeditat a més requisit que el d'obertura i tancament del centre de treball on estigui ubicat el local i que les activitats que s'hi desenvolupin siguin estrictament sindicals.

Per fer efectiu el crèdit sindical de cada un dels representants del Comitè, n'hi haurà prou amb la comunicació per escrit al comandament directe amb una antelació de dos dies hàbils. Amb caràcter excepcional aquest termini podrà ser reduït a un dia natural, quan hi hagi un assumpte greu i urgent per resoldre.

El crèdit sindical podrà acumular-se en un o diversos membres del Comitè d'Empresa, i podrà fins i tot afectar la totalitat de la jornada laboral, si l'acumulació recau en una sola persona. L'acumulació haurà de ser notificada a l'empresa amb una setmana d'antelació.

Les hores consumides en les reunions de qualsevol Comissió convocades per part de l'empresa no comptaran als efectes de crèdit sindical. Així mateix, les reunions de la comissió paritària no aniran a càrrec del crèdit sindical.

Article 65. Funcions i competències del comitè d'empresa

Les funcions i les competències del Comitè d'Empresa, sens perjudici de les disposades en la legislació vigent, seran:

1. Ser informat dels llocs de treball que l'empresa pensa cobrir, així com les condicions generals dels nous llocs.
2. Ser informat i si escau legalment consultat de totes les mesures que afectin les treballadores i els treballadors quant a la modificació o l'establiment de nous sistemes de treball, amb una antelació adequada.
3. Assegurar el compliment de les normes de seguretat i higiene en el treball advertint els responsables de l'empresa i les treballadores i els treballadors de les possibles infraccions o deficiències.
4. Ser informat i si escau legalment consultat sobre els trasllats de personal i modificació general de torns en l'empresa.
5. Llevat de circumstàncies extraordinàries, es concedirà un termini de 3 dies hàbils al Comitè, perquè amb caràcter previ a l'execució d'una sanció per falta greu o molt greu pugui emetre informe la Direcció. S'informarà el Comitè d'empresa de les faltes lleus imposades a les treballadores i als treballadors.
6. Totes les competències recollides en l'articulat d'aquest Conveni.



Article 66. De l'acció sindical

- Les treballadores i els treballadors afiliats a un sindicat podran en l'àmbit de l'empresa:
 1. Constituir seccions sindicals de conformitat amb l'establert en els estatuts del sindicat.
 2. Fer reunions, amb la 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.
 3. Rebre informació que li remeti el seu Sindicat.
- Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en el Comitè d'Empresa o disposin de delegats de personal tindran els següents drets:
 1. Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats al Sindicat i a les treballadores i els treballadors en general, l'empresa posarà a la seva disposició els taulers d'anuncis que siguin necessaris, que s'hauran de situar en cada centre de treball i en lloc on garanteixi un adequat accés dels treballadors.
 2. A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la legislació vigent en cada moment.
 3. La utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats, en les empreses o centre de treball amb més de 250 treballadors.
 4. En l'empresa, les seccions sindicals que puguin constituir les treballadores o els treballadors afiliats als sindicats amb presència en els comitès d'empresa estaran representades, a tots els efectes, per delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats en l'empresa, d'acord a l'establert a l'art. 10 de la LOLS.
 5. Quan s'instrueixi un expedient disciplinari per falta greu o molt greu a alguna treballadora o a algun treballador, i se'l citi per declarar davant de l'instructor, podrà ser-hi present un membre del Comitè d'Empresa o el delegat sindical, sempre que la treballadora o el treballador el sol·liciti.

Article 67. Assemblees de treballadors

Les treballadores i els treballadors disposen de 12 hores anuals per a la celebració d'assemblees.

En el període de negociació col·lectiva es podran fer fins a tres assemblees conjuntes de totes les treballadores i tots els treballadors dins el darrer tram horari del col·lectiu majoritari. Les assemblees es faran, preferentment, dins la darrera hora de la jornada laboral.

Les assemblees es duren a terme en un local adequat facilitat per la Direcció. Els convocants es faran responsables del manteniment de l'ordre, i també que el local utilitzat quedi en condicions d'ordre i neteja adequats.

Les assemblees podran ser convocades pel Comitè d'Empresa, o un terç de la plantilla total. La comunicació s'haurà de trametre per escrit a la Direcció, amb cinc dies naturals d'antelació a la data de celebració i haurà de contenir l'ordre del dia que es pensa debatre. L'empresa haurà de contestar en un termini de 3 dies naturals abans de la celebració de l'assemblea. La falta de resposta de la Direcció a la petició de l'assemblea sol·licitada, s'entendrà, sempre, en sentit positiu, sens perjudici de l'establert en la legislació vigent.



CAPÍTOL X

RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

Article 68. Igualtat de condicions

Les parts afectades per aquest Conveni, i en aplicació d'aquest, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua, dins de l'estat espanyol. Tampoc no podran ser discriminats els empleats per raons de disminucions psíquiques o sensorials, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir el treball o ocupació de què es tracti.

Aquest compromís comporta, igualment, el fet de remoure els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com posar en marxa mesures d'acció positiva o altres de necessàries per corregir possibles situacions de discriminació. Així mateix, les parts signants del present conveni s'obliguen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats que desenvolupi allò que disposa la Llei 39/1999, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, i es comprometen, les entitats, a vetllar per la no-discriminació en el treball, afavorint els permisos de maternitat, paternitat i per responsabilitats familiars, sense que això afecti negativament les possibilitats d'ocupació, les condicions de treball i l'accés a llocs d'especial responsabilitat de dones i homes.

S'inclou el Pla d'Igualtat de l'empresa com a annex del present Conveni.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició adicional primera

Denominacions: totes les denominacions d'òrgans, càrrecs i funcions que en aquest Conveni puguin aparèixer en un sol gènere han d'entendre's referides indistintament al gènere femení o masculí, segons el sexe del titular de què es tracti.

Disposició adicional segona

Amb caràcter supletori al que estableix el present Conveni s'aplicarà allò que disposen les lleis i les seves normes de desplegament.

Disposició adicional tercera

En la hipòtesi que, com a conseqüència de no poder assolir acords interpretatius respecte de l'aplicació o el desenvolupament d'aquest Conveni, les parts arribin a cap tipus de conflicte, abans d'acudir si escau a la instància judicial se sotmeten per mutu acord a la conciliació, mediació o a l'arbitratge del TAMIB.

Disposició adicional quarta

Definicions

- *Administració*: les categories incloses en el grup de direcció i d'administratius.



- *Producció*: les categories incloses en el grup de comandaments intermedis i operaris.
- *Més activitat en Producció*: els mesos de maig a setembre, ambdós inclosos.
- *Més activitat en Administració*: els mesos d'octubre a abril, ambdós inclosos.
- *Parents amb dependència exclusiva directa*: és l'ascendent de primer grau de consanguinitat que conviu amb la treballadora o el treballador; únicament ambdós conformen el nucli familiar.
- *Nucli familiar*: conjunt de membres d'una família que conviu en un domicili comú.
- *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 de legalment establert de forma expressa.
- *Ensenyaments oficials*: s'entén per *ensenyaments oficials* exclusivament els següents: ensenyament primari, secundari, formació professional, universitària i postgraus.
- *Formació obligatòria*: es considera formació obligatòria la que l'empresa consideri necessària per al desenvolupament de cada un dels llocs de treball.

Disposició adicional cinquena

A les treballadores i als treballadors a temps parcial se'ls abonaran les retribucions i els complements salarials, extrasalarials i assistencials en proporció amb la jornada treballada. Les reduccions de jornada per cura de fill no tindran la consideració de jornada a temps parcial.

La treballadora o el treballador que vegi modificada la seva situació personal a l'efecte dels drets establerts durant la vigència de la relació laboral ho haurà de notificar de manera immediata al Departament de Recursos Humans, 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'entendrà que la parella de fet amb més d'un any de convivència degudament acreditada és assimilada a cònjuge.

Disposició adicional sisena

Es faculta les parts signants perquè puguin negociar si ho estimen convenient els capítols o articles següents, negociant tots els aspectes que siguin necessaris:

Capítol IV. Estatut dels fixos discontinus

Article 29 bis. Jornades lliures



ANNEX I.
Taula salarial

Tots els articles o disposicions que facin referència a l'aplicació de l'antiguitat.

Disposició adicional setena

Totes les mesures d'igualtat es duran a terme mitjançant el pla d'igualtat establert en l'empresa i per mitjà del comitè d'igualtat. Així mateix, tots els temes relacionats amb l'assetjament sexual i per raó de sexe es canalitzaran mitjançant els protocols d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. En tot cas, s'informarà dels mateixos al comitè d'ètica.

Disposició adicional vuitena

El còmput de l'antiguitat efectiva de les treballadores i els treballadors s'efectuarà de la manera següent:

Els treballadors que no tinguin des de la seva primera contractació un contracte a temps complet anual, la seva antiguitat serà la suma dels dies efectivament contractats. Per fer-ho se sumaran els dies efectivament contractats computant els mesos per períodes de 30 dies, la suma total es dividirà entre 360 dies, el resultat seran els anys d'antiguitat efectiva.

Així mateix, el còmput de l'antiguitat dels treballadors que en alguna ocasió no han tingut contracte a temps complet serà des de la data del primer contracte que iniciï la contractació continuada. S'entén que la contractació és continuada sempre que el treballador hagi estat contractat consecutivament sense solució de continuïtat.

El treballador que per qualsevol motiu no hagi prestat serveis per a l'empresa durant un període superior a 365 dies, perdrà a tots els efectes el període d'antiguitat meritat anteriorment, i començarà de nou el seu còmput des del següent contracte. Aquesta regla no serà d'aplicació al personal amb contracte fix que es reincorpori d'una excedència, encara que durant el període d'excedències voluntàries no es meritara cap antiguitat.

El còmput de l'antiguitat efectiva descrita en la present disposició només es tindrà en compte als efectes del càlcul del complement d'antiguitat.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria primera

Tots els articles que no tinguin una data concreta d'entrada en vigor, ho faran a partir de la publicació del Conveni col·lectiu, excepte els ajuts socials, que entraran en vigor des de l'1 de gener de 2014.

Disposició transitòria segona

Fins que no es negociï un nou reglament intern per a la cobertura de llocs de treball, es mantindrà vigent l'actual reglament.

Disposició transitòria tercera



Aplicació del complement d'antiguitat

El primer any que sigui d'aplicació el complement d'antiguitat i com que és impossible l'assumpció per part de l'empresa de la despesa en un sol any s'actuarà de la manera següent:

1a. Personal que no té plus *ad personam* inicial:

S'aplicarà l'antiguitat conformement al que estableix l'article 40.

2a. Personal que té plus *ad personam* inicial:

Es calcularà la quantitat (A) corresponent al nombre (N) de triennis (T) de cada treballadora o treballador en data 1 de gener segons els paràmetres establerts en la disposició addicional vuitena. A la quantitat anterior individualitzada (A) se li restarà el plus *ad personam* inicial (PAP_i), si escau.

- a. Si aquesta quantitat és negativa, el treballador percebrà com a complement d'antiguitat els triennis corresponents a la seva antiguitat, i també la diferència entre el plus *ad personam* inicial i el complement d'antiguitat, és a dir, els triennis absorbiran part del plus *ad personam*. Addicionalment i en cas que el treballador consolidi un nou trienni (N_i) durant l'any, es tornaran a recalculer els valors de cada un dels conceptes seguint el mateix criteri; si el resultat fos positiu s'aplicarà el punt següent.

T = valor trienni

N = nre. de triennis

A = quantitat corresponent a triennis en data 1 de gener de 2014

CA = complement d'antiguitat

PAP_i = Plus *ad personam* inicial

PAP_t = Plus *ad personam* transitori

T * N = A

PAP_i = CA + PAP_t

- a. Si la quantitat és positiva, el treballador percebrà:

i) Durant el primer any: la quantitat equivalent al plus *ad personam* (PAP_i) més la tercera part de la diferència entre els triennis totals T*N (A) i el plus *ad personam* inicial. Addicionalment i en cas que el treballador consolidi un nou trienni (N_i) durant l'any, s'afegirà la tercera part al complement per antiguitat a partir del mes següent al que es compleixi aquest.

$$CA_1 = PAP_i + 1/3 (A - PAP_i) + 1/3 (N'_i)$$

ii) Durant el segon any: en concepte de triennis la quantitat equivalent al plus *ad personam* més les dues terceres parts de la diferència entre els triennis totals i el plus *ad personam* inicial. Addicionalment i en cas que el treballador consolidi un nou trienni (N_i) durant l'any, s'afegirà les dues terceres parts al complement per antiguitat a partir del mes següent al que es compleixi aquest.



$$CA_2 = PAP_i + 2/3 (A - PAP_i) + 2/3 (N'_i)$$

iii) Durant el tercer any: la quantitat total corresponent als triennis totals.

$$CA_3 = (A_i) + (N'_i)$$

Les lletres amb titlla indiquen que la quantitat s'abona a partir del mes següent a la data en la qual es consolida.

A partir del 4t any l'antiguitat s'abonarà en les quanties íntegres que corresponguin a cada treballador en funció de la seva antiguitat.

Disposició transitòria quarta

A les treballadores i els treballadors amb categoria de peó especialista que tinguin consolidat el plus *ad personam* inicial se'ls aplicarà als 3 primers triennis un coeficient corrector de l'1,8. Aquest coeficient corrector es multiplicarà pel valor del trienni, el resultat serà la quantitat que se li abonarà al treballador.

Disposició final primera

Amb la firma del conveni queda eliminat el plus de vinculació i es crea per a totes les treballadores i tots els treballadors que el percebien un plus *ad personam* inicial que coincidirà en la seva quantia amb l'extint plus de vinculació. Aquest plus *ad personam* inicial serà absorbit de manera exclusiva pels triennis que meriti cada un dels treballadors.

Disposició final segona

En cas que legalment no es pugui aplicar el complement d'antiguitat en els termes pactats, s'aplicarà la disposició transitòria tercera exclusivament quant als conceptes que s'hi descriuen si bé amb el límit del plus *ad personam* inicial.

Disposició final tercera

Tot el que recull el present Conveni serà d'aplicació d'acord amb el principi de jerarquia normativa de les normes; per tant, les clàusules o els articles que, com a conseqüència de les disposicions legals vigents en el moment actual o futur, contradiguin allò que recullin les disposicions legals esmentades queden o quedaran derogats o suspesos, i la seva regulació quedarà d'acord amb allò establert en les esmentades normes; la Comissió Paritària haurà d'adequar el text del present Conveni a les modificacions de les disposicions esmentades legals.

Disposició final quarta

Es declara totalment i expressament derogat a tots els efectes el Conveni col·lectiu precedent i tots els anteriors a aquest, i també qualsevol acord previ entre l'empresa i els representants de les treballadores i els treballadors, excepte els articles dels quals expressament i amb caràcter transitori s'hagi acordat la pròrroga.



ANNEX I
Taules salarials 2014

GRUPS PROF.	NIVELLS		CATEGORIES	S. BASE	PAGUES	P. TORN	DED. ESP.	P. LLOC
GRUP DE DIRECCIÓ	I	TITULATS/ADES SUPERIORS	DIRECTOR/A	2.957,09	2.957,09	0,00	332,63	808,73
			CAP/A D'ÀREA	2.668,61	2.668,61	0,00	197,07	569,36
			CAP/A D'ÀREA	2.668,61	2.668,61	0,00	197,07	569,36
			TÈCNIC/A SUPERIOR/ORA	2.549,23	2.549,23	0,00	0,00	128,74
	II	TITULATS/ADES DE GRAU MITJÀ	CAP DE DEPARTAMENT	2.473,80	2.473,80	0,00	143,28	583,23
			TÈCNIC/A DE PROJECTES	2.449,91	2.449,91	0,00	0,00	107,36
GRUP DE COMANDAMENTS INTERMEDIS	IV	TÈCNICS/IQUES DE PRODUCCIÓ	ENCARREGAT/ADA	2.070,39	2.070,39	124,22	0,00	467,87
			CAP DE SECCIÓ	2.070,39	2.070,39	124,22	0,00	467,87
	V	GESTORS/ORES DE PRODUCCIÓ	CAPATÀS/ASSA	1.724,80	1.724,80	103,49	0,00	348,61
			CAP D'EQUIP	1.724,80	1.724,80	103,49	0,00	348,61
GRUP D'ADMINISTRATIUS/IVES	III	TÈCNICS/IQUES TITULATS/ADES	CAP DE SERVEI	2.224,53	2.224,53	0,00	0,00	411,08
			TÈCNIC/A DE SERVEI	2.212,34	2.212,34	0,00	0,00	101,55
	IV	CAPS ADMINISTRATIUS/IVES	CAP DE SECCIÓ ADM.	2.069,59	2.069,59	0,00	0,00	468,19
	V	CAPS D'UNITAT	CAP D'UNITAT	1.718,67	1.718,67	0,00	0,00	237,64
	VI	COS TÈCNIC	DELINEANT/A	1.511,38	1.511,38	0,00	0,00	224,75
			TÈCNIC/A INFORMÀTIC/A	1.511,38	1.511,38	0,00	0,00	224,75
			TÈCNIC/A PREVENCIÓ	1.511,38	1.511,38	0,00	0,00	224,75
	VII	OFICIALS/ALES	ADMINISTRATIU/IVA	1.440,08	1.440,08	0,00	0,00	327,37
			ADMINISTRATIU/IVA DE GESTIÓ	1.435,52	1.435,52	0,00	0,00	224,11
	VIII	AUXILIARS	AUXILIAR DE GESTIÓ	1.268,64	1.268,64	0,00	0,00	173,38
			AUXILIAR INFORMÀTIC/A	1.268,64	1.268,64	0,00	0,00	173,38
			AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	1.261,49	1.261,49	0,00	0,00	123,76
GRUP D'OPERARIS/ÀRIES	VI	COS TÈCNIC	CONTROLADOR/A DE PLANTA	1.505,86	1.505,86	90,35	0,00	133,58
			AJUDANT DE LABORATORI	1.261,49	1.261,49	0,00	0,00	123,76
	VII	OFICIALS/ALES	OFICIAL/A 1a CONDUCTOR/A	1.440,08	1.440,08	86,40	0,00	240,97
			OFICIAL/A 1a OFICIS	1.440,08	1.440,08	86,40	0,00	240,97
	VIII	OFICIALS/ALES AUXILIARS	OFICIAL/A 2a	1.350,66	1.350,66	81,04	0,00	167,13
			OPERADOR/A	1.350,66	1.350,66	81,04	0,00	167,13
	IX	ESPECIALISTES	PEÓ ESPECIALISTA	1.259,12	1.259,12	75,55	0,00	132,64



ANNEX II

Horaris

Horaris laborals per serveis

Orientativament, la distribució dels horaris dels diferents serveis serà el següent:

Manteniment Mediambiental (ERSU i Platges)

06.00 – 13.00
14.30 – 21.30
19.00 – 02.00

Manteniment Mediambiental (LV)

06.00 – 13.00 (temporada alta)
07.00 – 14.00 (temporada baixa)
14.30 – 21.30
19.00 – 02.00

Manteniment Mediambiental (taller)

06.00 – 13.00
08.00 – 15.00
15.00 – 22.00
19.00 – 02.00

Deixalleria

09.00 – 16.00

Tractament integral del cicle de l'aigua (depuració i manteniment electromecànic)

07.30 – 14.30
14.30 – 21.30
21.30 – 04.30

L'horari dels controladors s'adaptarà per cobrir el servei durant 24 hores.



Tractament integral del cicle de l'aigua (clavegueram i xarxes)

07.00 – 14.00

14.00 – 21.00

Administració

Jornada normal de 8.00 a 15.00 en horari flexible

Horari:

Horari d'inici: de 8 a 9.00 hores

Horari d'acabament: de 15.00 a 16.00 hores

Horari comú de permanència obligada: de 9.00 a 15.00 hores.

No seran recuperables els incompliments d'horari de permanència obligada.

El còmput de la jornada flexible serà setmanal.

Els horaris disposats en aquest annex no impliquen la cobertura obligatòria de tots i cada un d'aquests.

Si és necessari modificar els horaris per adequar-los a la legislació vigent s'establiran els increments a l'inici o al final de la jornada en funció de les necessitats del servei.



ANNEX III
Règim de torns i rotació de descansos

Manteniment mediambiental i taller mecànic

Orientativament, la distribució dels torns de les plantilles que organitzativament l'empresa pugui considerar oportunes, i sempre salvaguardant el principi de justícia i equitat, el règim de treball dels diferents col·lectius de l'empresa serà a torns i rotació de descansos prèviament establerts.

Llocs de treball amb tractament diferenciat:

- Deixalleria
- Netejacontenidors
- Recollida de trastos
- Manteniment i reparació de contenidors
- Manteniment i neteja de vehicles
- Abocador
- Màquines netejaplatges
- Branques

Quan en algun d'aquests llocs es cobreixin mes d'un torn diari, i/o 7 dies a la setmana, s'hauran d'efectuar les rotacions de torns i descansos entre els titulars d'aquests.

Cicle de l'aigua

Orientativament, la distribució dels torns de les plantilles que organitzativament l'empresa pugui considerar oportunes, i sempre salvaguardant el principi de justícia i equitat, el règim de treball dels diferents col·lectius de l'empresa serà a torns i rotació de descansos prèviament establerts.

Llocs de treball amb tractament diferenciat:

Col·lectiu de controladors de planta: els controladors de planta adscrits a aquest col·lectiu estaran en règim de rotació de torns i descansos, i adaptaran el seu horari a la cobertura de les 24 hores de presència de personal.



ANNEX IV
Uniformitat

UNIFORMITAT D'ESTIU

Servei de Manteniment Mediambiental i Taller

Serveis Manteniment Mediambiental:

- Polo color groc 3 un.
 - Pantalons color blau 3 un.
 - Jaqueta dos colors 2 un.
 - Botins/sabates d'estiu color negre a/s puntera i sola de seguretat 2 un.
- *NOTA: a/s vol dir que alguns porten calçat amb puntera de seguretat i d'altres no, en funció del lloc de treball que ocupin.

Taller:

- Granota màniga curta 3 un.
- Sabates color negre amb puntera 2 un.

Serveis del Cicle Integral de l'Aigua

Depuració:

- Camisa color blau màniga curta 3 un.
- Pantalons color blau 3 un.
- Jaqueta dos colors 2 un.
- Granota màniga curta 2 un.
- Sabates marrons amb puntera 2 parells

Aigua potable i xarxes:

- Camisa color blau màniga curta 3 un.
- Pantalons color blau 3 un.
- Jaqueta dos colors 2 un.
- Granota màniga curta 2 un.
- Sabates marrons amb puntera 2 parells



Clavegueram i manteniment:

- Camisa color blau màniga curta 3 un.
- Pantalons color blau 3 un.
- Jaqueta dos colors 2 un.
- Granota màniga curta 2 un.
- Sabates marrons amb puntera 2 parells

UNIFORMITAT D'HIVERN

Servei de Manteniment Mediambiental i Taller

Serveis de Manteniment Mediambiental

- Camisa màniga llarga groga 3 un.
- Jersei de bec coll en punta dos colors 3 un.
- Anorac dos colors 1 un.
- Impermeable groc 2 un.
- Pantalons blaus de pana 3 un.
- Botins negres de pell a/s puntera hivern 2 parells

*NOTA: a/s vol dir que alguns porten calçat amb puntera de seguretat i d'altres no, en funció del lloc de treball que ocupin.

Taller:

- Granota màniga llarga 3 un.
- Botins color negre amb puntera hivern 2 parells
- Pantalons blaus de pana 3 un.
- Camisa màniga llarga blava 3 un.
- Jersei de coll en punta blau 3 un.
- Anorac dos colors 1 un.
- Impermeable groc 2 un.

Serveis de Depuració, Aigua Potable, Clavegueram i Manteniment

Depuració:

- Camisa color blau màniga llarga 3 un.
- Pantalons color blau de pana 3 un.
- Jersei de coll en punta blau 3 un.
- Granota màniga llarga 2 un.



- Botins negres amb puntera hivern 2 parells
- Anorac dos colors 1 un.
- Impermeable groc 2 un.

Aigua Potable i Xarxes:

- Camisa color blau màniga llarga 3 un.
- Pantalons color blau de pana 3 un.
- Jersei de coll en punta blau 3 un.
- Granota màniga llarga 2 un.
- Botins negres amb puntera hivern 2 parells
- Anorac dos colors 1 un.
- Impermeable groc 2 un.

Clavegueram i Manteniment:

- Camisa color blau màniga llarga 3 un.
- Pantalons color blau de pana 3 un.
- Jersei de coll en punta blau 3 un.
- Granota màniga llarga 2 un.
- Botins negres amb puntera hivern 2 parells
- Anorac dos colors 1 un.
- Impermeable groc 2 un.

Dues gorres per a totes les treballadores i tots els treballadors.

El Comitè de Seguretat i Salut podrà modificar les quantitats esmentades en funció dels llocs de treball al qual estigui assignat el treballador o la treballadora.

TREBALLADORS TEMPORALS

Les treballadores i els treballadors eventuais seran proveïts de dues unitats de cada peça segons la temporada, excepte de gorra, jaqueta i anorac (si escau), dels quals se'ls lliurarà una sola unitat.



ANNEX V
Pla d'igualtat

PLA D'IGUALTAT

1. Introducció

L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que un pla d'igualtat és un "conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó del sexe".

Per a la realització del diagnòstic de situació s'han tingut en compte les dades objectives de l'empresa, l'opinió de treballadors i treballadores de Calvià 2000 i la del mateix Comitè d'Empresa, a través de la seva participació en l'enquesta d'igualtat.

Un pla d'igualtat s'ha de caracteritzar per:

- La seva transversalitat i col·lectivitat, atès que s'adreça a totes les àrees de Calvià 2000 i a cada una de les persones que la integren.
- El seu caràcter dinàmic, atès que pot ser modificat en qualsevol moment, segons es detectin noves necessitats o oportunitats de millora, amb la finalitat de garantir-ne l'efectivitat.
- La seva temporalitat, atès que una vegada assolits els objectius que s'hi fixen, deixarà de tenir validesa, sens perjudici que puguin mantenir-se determinades mesures o fins i tot la seva totalitat, la qual cosa requerirà l'aprovació per part de la Direcció de Calvià 2000.

2. Objectius del pla

Com a mesures proposades per a la consecució dels objectius fixats en el Pla també s'han tingut en compte les propostes de treballadors i treballadores, així com del Comitè d'Empresa, realitzades a través de les enquestes d'igualtat.

1. Mantenir tots els aspectes positius que s'extreuen del diagnòstic

- Mantenir una presència equilibrada als llocs de més responsabilitat a Calvià 2000.
- Mantenir els criteris de selecció i promoció basats en la igualtat, objectivitat, valoració de mèrits i no discriminació.
- Mantenir una política que afavoreixi la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.
- No tolerar cap discriminació per raó de sexe i prevenir les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

2. Aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en cada una de les àrees de Calvià 2000

Es tracta d'un objectiu a llarg termini, atès que en l'actual composició de la plantilla de Calvià 2000 es posa de manifest el predomini d'homes en les àrees de Producció, mentre que hi ha un predomini



de dones en l'àrea d'Administració. Per assolir l'esmentat objectiu es proposen com a mesures:

- A la publicació de convocatòries per a la cobertura de llocs de treball, tant si es tracta de selecció externa com de promoció interna, es posarà especial cura en la utilització d'un llenguatge no sexista. A més, se suprimiran expressions que puguin incitar a la no participació de determinat gènere en el procés de selecció, sobretot de les dones, afavorint d'aquesta manera la participació d'un nombre més alt de persones candidates del sexe infrarepresentat en cada una de les àrees o categories. Aquesta mesura haurà de ser aprovada pel Comitè d'Empresa.
- Es proposa com a criteri per a l'adjudicació de les places a ocupar, tant en els processos de selecció que es duguin a terme, com en la promoció interna, la preferència dels aspirants que, amb igualtat de punts, sigui infrarepresentat del sexe en cada una de les àrees, departaments o categories. L'esmentada mesura no s'aplicarà en les àrees, departaments o categories en les quals hi hagi una presència equilibrada d'ambdós gèneres (60-40 segons el que indica la Llei d'igualtat), i deixarà de tenir efecte quan s'assoleixi l'objectiu establert. Aquesta modificació haurà de ser aprovada pel Comitè d'Empresa.

3. Aconseguir més representativitat femenina dins els òrgans de representació del personal (Comissió de Seguretat i Salut, Comissió Paritària i Comissió d'Anàlisi dels Serveis)

Aquestes comissions estan formades per tres representants de la Direcció de l'empresa i tres representants del Comitè d'Empresa. Com que no hi ha una presència equilibrada de dones i homes (12 homes i 1 dona) dins del mateix Comitè, es fa difícil que les dones puguin tenir suficient representativitat dins dels òrgans esmentats. Es proposa, amb l'objecte d'assolir una presència equilibrada dins del Comitè d'Empresa:

- Instar els sindicats per a l'establiment de llistes paritàries en les eleccions sindicals i que ocupin primers llocs dins de les llistes.

4. Promoure la promoció de les dones dins de l'empresa

La formació i la informació són els instruments amb de què disposa Calvià 2000 per a la consecució d'aquest objectiu.

Per facilitar la promoció professional de les dones, que són les que es troben infrarepresentades en les categories de comandaments intermedis, es proposen les mesures següents:

- Oferir formació específica per al lloc de treball corresponent a categories superiors, de manera que es garanteixi la suficient preparació per a la promoció professional quan existeixi alguna vacant.
- Promoure una més alta participació d'aspirants femenines en la promoció interna, per mitjà de la informació individualitzada.
- Promoure una més alta participació en la formació de l'empresa, per mitjà de més informació sobre les ofertes existents, així com dels ajuts per a formació.
- Modificar els criteris de promoció, i atorgar puntuació igual o superior a la formació i/o a aptituds que a l'antiguitat. Aquesta modificació haurà de ser aprovada pel Comitè d'Empresa.

Per garantir que el personal que es trobi en situació d'excedència forçosa per cura de fills o filles i familiars (la majoria dones), tinguin les mateixes oportunitats per a la seva promoció dins de l'empresa, es proposa:

- Que tinguin accés a la formació oferta per Calvià 2000, per a la qual cosa es comunicaran les ofertes de formació tant als treballadors en actiu com als que es trobin en situació d'excedència per cura de filles i fills i familiars.

5. Prevenció de l'assetjament sexual i persecució per raó de sexe

- És necessari adoptar un llenguatge no sexista en l'àmbit de l'empresa i que es fomenti en la totalitat de les seves relacions. En cas que s'usin imatges, s'evitaran les que puguin masculinitzar o feminitzar una professió.



- Realització de campanyes de sensibilització.
- Oferir formació en igualtat oberta a tota la plantilla, sempre que hi hagi un nombre mínim de treballadores o treballadors interessats.

3. Seguiment i avaluació dels objectius

El Pla d'Igualtat pot ser objecte de revisió i modificació, si es detecta que les mesures no són efectives o produeixen efectes negatius o contraris als que es pretenien arribar. Per fer-ho, l'empresa establirà indicadors que permetin un seguiment i una avaluació dels objectius establerts en aquest Pla, i emetrà un informe anual en el qual es reculli el seu nivell de compliment, que es lliurarà al Comitè d'Empresa perquè l'analitzi.

