

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

34

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de la neteja d'edificis i locals de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000535011982)

Antecedents

1. El 29 d'octubre de 2018, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de les Illes Balears.
2. El 12 de novembre de 2018, Jaime Salvador Sitjar Ramis, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de la neteja d'edificis i locals de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 13 de desembre de 2018

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

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

Conveni Col·lectiu per al Sector de Neteja d'Edificis i Locals de Illes Balears vigent de l'1 de gener de 2018 al 31 de juliol de 2022

Article Preliminar. Parts que ho concerten

Són parts concertants del present Conveni Col·lectiu, per part sindical: Confederació Sindical de Comissions Obreres (Construcció i Serveis) i Unió General de Treballadors (Fesmc-UGT) i per part empresarial: Agrupació Balear d'Empreses de Neteja (ABENET) i Associació Professional d'empreses de Neteja (ASPEL).

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS SOBRE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA SECTORIAL:



Les parts signatàries són conscients que ha de potenciar-se i prioritzar-se la negociació col·lectiva en l'àmbit sectorial, si bé reconeixen com una realitat l'existència de Convenis Col·lectius d'empresa emmarcats dins de l'actual legalitat.

No obstant això, a l'efecte de que la competència en el sector sigui el més clara i transparent possible i que les condicions laborals dels treballadors/as siguin les mateixes amb independència de l'empresa en la qual prestin els seus serveis, convenen que els actuals Convenis Col·lectius d'empresa hauran de convergir amb el present Conveni Col·lectiu, així com que no hauran de proliferar nous Convenis Col·lectius d'empresa en el futur.

Per això, les parts signatàries adquireixen el compromís d'adhesió al present Conveni Col·lectiu i fan una crida a les parts implicades, és a dir a empreses i representants legals dels treballadors, perquè en un termini raonable s'aconsegueixin acords entre ells, en el marc de la negociació col·lectiva i del principi d'autonomia de la voluntat col·lectiva de les parts, perquè es produeixi una convergència i equiparació entre els citats Convenis Col·lectius d'empresa i el present Conveni Col·lectiu, que no haurà de perllongar-se més enllà del mes de gener de 2022.

ÍNDEX:

- Capítol I. Disposicions generals
- Capítol II. Contractació
- Capítol III. Classificació professional
- Capítol IV. Període de prova
- Capítol V. Règim salarial
- Capítol VI. Temps de treball
- Capítol VII. Millores socials
- Capítol VIII. Seguretat i Salut en el treball
- Capítol IX.: Formació professional
- Capítol X. Subrogació del personal (annex I)
- Capítol XI. Igualtat de tracte i no discriminació
- Capítol XII. Règim disciplinari
- Capítol XIII. Altres disposicions
- Annex II. Taules salarials
- Annex III. Llistat de subrogació
- Annex IV. Salaris a temps parcial

CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit territorial i funcional

El present Conveni Col·lectiu serà aplicable a totes les empreses que, incloses dins de l'àmbit territorial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es dediquin a l'activitat de neteja d'edificis i locals, tals com a oficines, hospitals, aeroports, ports, vaixells, avions, etcètera, encara que les empreses radiquin fos de les Illes Balears. Igualment queden afectats per aquest Conveni els treballadors que presten serveis de recollida, arrossegament i col·locació de carrets.

El present Conveni Col·lectiu s'aplicarà a les empreses de serveis l'objecte social dels quals sigui, entre uns altres, la neteja d'edificis i locals per compte de tercers, respecte al personal al seu servei que cobreixi tal activitat, tret que li resulti aplicable un altre Conveni Col·lectiu que, en el seu conjunt i còmput global i anual, superi les condicions establertes en aquest Conveni Col·lectiu.

Les empreses que contractin o subcontractin amb uns altres la realització de serveis corresponents a les activitats habituals o pròpies del sector, hauran de garantir que el personal afectat seran retribuïts/as en les mateixes condicions que vénen recollides en el present Conveni Col·lectiu, tret que el treball que estiguin exercint correspongui o tingui reconegut, en el conveni o legislació supletòria, un salari superior.

Article 2. Àmbit personal

Queden afectats pel present Conveni Col·lectiu tots els/as treballadors/as que prestin els seus serveis en les empreses de neteja d'edificis i locals l'activitat dels quals es desenvolupi en aquesta Comunitat Autònoma, encara que la seu de l'empresa radiqui fos de les Illes Balears, sigui el que sigui la denominació o forma jurídica que adoptin.

Article 3. Àmbit temporal



Independentment de la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial de Illes Balears (BOIB), el present Conveni Col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2018 i tindrà una durada fins al 31 de juliol de 2022. Respecte del salari s'estarà expressament al que es disposa en el Capítol V i annex II de taules salarials.

Article 4. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni Col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades global i conjuntament, per la qual cosa en el cas que l'Autoritat o la Jurisdicció Laboral, en l'exercici de les seves facultats, no acceptés alguna de les seves clàusules, quedaran sense eficàcia les anomalies observades, havent-se de remetre les mateixes a les parts negociadores per a l'esmena d'elles, i quedant vigent la resta d'aquest conveni.

Article 5. Condicions més beneficioses

Les condicions que s'estableixen en el present Conveni tenen la consideració de mínimes, i en la seva conseqüència el personal que tingüés condicions superiors a les pactades en aquest Conveni els seran mantingudes i respectades.

Article 6. Compensació

Totes les millores econòmiques, així com socials i sindicals, si les hi hagués, concedides per les empreses que vinguessin gaudint els/as treballadors/as no podran ser absorbides ni compensades per les condicions estipulades en aquest Conveni.

CAPÍTOL II CONTRACTACIÓ

Article 7. Contractació.

L'ingrés al treball podrà realitzar-se de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació regulades a l'Estatut dels Treballadors, Disposicions complementàries i en el present Conveni Sectorial.

No obstant l'anterior, i atès que l'objectiu prioritari de les parts negociadores és el manteniment de l'ocupació i el foment de la seva estabilitat, la modalitat contractual d'utilització preferent serà el contracte indefinit ordinari segons l'establert en l'article següent.

De la mateixa manera, aquesta serà la modalitat de referència per a les conversions de contractes temporals.

Article 8. Contracte indefinit.

El contracte indefinit és el que concerten empresari i treballador/a para la prestació laboral d'aquest en l'empresa per temps indefinit. Aquesta serà la modalitat normal de contractació a realitzar per empresaris i treballadors/as.

Article 9. Contracte eventual per circumstàncies de la producció.

És aquell que es concerta parer atendre necessitats circumstancials de les empreses del sector que, àdhuc tractant-se de l'activitat normal d'aquelles, no trobin encaix en la resta dels contractes consignats en el present capítol.

A títol enunciatiu, podran formalitzar-se tals contractes quan, per necessitats organitzatives de caràcter estacional, les empreses no puguin cobrir els serveis contractats amb personal fix o no sigui vàlid el recurs al contracte d'interinitat o per a obra o servei determinat i, en general, quan es contractin treballs que, per la seva pròpia naturalesa, siguin temporals.

La durada d'aquests contractes no superarà els 12 mesos en un període de referència de 18 mesos, havent d'expressar-se en els mateixos la causa determinant de la durada.

Els/as treballadors/as eventuais el contracte del qual esgoti aquest màxim de durada previst, i romanguin en l'empresa, es convertiran en treballadors/as contractats/as per temps indefinit, segons la modalitat contractual prevista en l'article 8.

Així mateix, quan no havent transcorregut el temps màxim que permet la seva celebració, es detecti que la necessitat temporal s'ha transformat en permanent, es procedirà a transformar el contracte eventual en un per temps indefinit segons la modalitat contractual prevista en l'article 8.

Article 10. Contracte d'obra o servei determinat.

És aquell que se celebra entre l'empresa i treballador/a a fi d'atendre les necessitats de cobertura d'un servei de neteja concertat per l'empresa amb tercers.





La seva durada vindrà determinada per la vigència del contracte d'arrendament de serveis que constitueix el seu objecte, renovant-se automàticament, a través de la subrogació prevista en el present conveni, respecte a quantes empreses se succeeixin en el servei de neteja contractat.

La seva durada màxima serà de quatre anys. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors/as adquiriran la condició de fixos de l'empresa, segons la modalitat contractual prevista en l'article 8.

Article 11. Contracte de treball interí.

És el contracte mitjançant el qual es contracta a treballadors/as per substituir a treballadors/as amb dret a reserva del lloc de treball, havent d'indicar-se en el contracte el nom del substituït i la causa de la substitució.

En cas que desapareguin les causes i el treballador continuï treballant, el contracte d'interinitat corresponent es considerarà automàticament convertit en indefinit, segons la modalitat contractual prevista en l'article 8.

Article 12. Contracte de treball per temps indefinit de fixos-discontinus.

S'utilitzarà aquesta modalitat contractual per realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus, dins del volum normal d'activitat de l'empresa de referència.

En el contracte escrit que es formalitzi haurà de figurar una indicació sobre la durada benvolguda de l'activitat laboral, sobre la forma i ordre de crida i la jornada laboral benvolguda i la seva distribució horària, d'acord amb els ritmes i previsions cícliques de cada any.

La crida dels treballadors/as fixos discontinus s'efectuarà per estricte ordre d'antiguitat, amb una antelació mínima de 15 dies a la represa de cada cicle d'activitat, a través de correu certificat amb justificant de recepció o un altre procediment que acrediti de manera fefaent la recepció de la comunicació i amb notificació a la representació unitària i sindical dels treballadors, si la hi hagués.

En el termini de 7 dies des de la recepció de la notificació de la crida, el/la treballador/a haurà de confirmar per escrit la seva acceptació o desistiment al mateix.

El contracte de treball quedarà extingit quan el/la treballador/a, sense haver al·legat causa justa per a la seva absència, comunicada de forma fefaent, no s'incorpori al treball abans que transcorrin 3 dies explicats des de la data en què va haver de produir-se la incorporació. No obstant això, no es procedirà a l'extinció quan el motiu de no incorporar-se sigui la falta de compatibilitat de l'horari ofert amb els horaris d'estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de capacitació professional, degudament justificat. No obstant l'anterior, el/la treballador/a mantindrà el seu dret a la reincorporació, conforme als criteris establerts en els paràgrafs anteriors, en la següent crida.

La notificació de cessament d'activitat haurà de produir-se amb una antelació mínima de 14 dies, mitjançant forma escrita i procediment que acrediti la recepció de la comunicació.

Els/les treballadors/as fixos discontinus tindran prioritat d'incorporació al seu treball sobre qualsevol nova contractació, de manera que no podran celebrar-se contractes de durada determinada mentre existeixin treballadors/as fixos discontinus que no hagin estat anomenats.

Quan el/la treballador/a sigui contractat/a per realitzar treballs fixos i periòdics que es repeteixin en dates certes dins del volum normal d'activitat de l'empresa serà aplicable la prevista per al contracte a temps parcial celebrat per temps indefinit.

Article 13. Foment de l'ocupació estable

Les empreses es comprometen al fet que la mitjana anual d'ocupació estable en relació amb la totalitat de la plantilla sigui el 75% a partir de l'1 de gener de 2019. Aquest percentatge estarà integrat pels contractes fixos, ordinaris i discontinus, i pels contractes per obra o servei determinats (fixos de centre). Per tant, la contractació temporal mitjana no podrà superar el 25% a partir de l'1 de gener de 2019, en la qual no es computaran els contractes interins per entendre que substitueixen la reserva de plaça d'una altra persona treballadora, els formatius, ni els de substitució per avançament de l'edat jubilació als 64 anys i els de relleu per jubilació parcial anticipada. Els contractes a temps parcial, tant per a ocupació estable com a temporal, es computaran en proporció a la jornada pactada en els mateixos.

És competent per determinar el compliment de les normes d'ocupació estable previstes en el present article la Comissió Paritària d'aquest Conveni. Per dur a terme la seva labor de control, aquesta Comissió Paritària queda vinculada als següents principis i normes de procediment:

- Els membres de la Comissió Paritària que s'ocupin d'aquesta labor de control queden sotmesos a una absoluta reserva i confidencialitat respecte a totes les dades i documents aportats per les empreses i que resultin necessaris per dur a terme aquesta funció de control.
- Amb les limitacions previstes en les lleis queda autoritzada la Comissió Paritària per recaptar totes les dades i informes que s'estimin

d'interès dels Organismes i Institucions Públiques, amb competència en matèria laboral, i/o de les pròpies empreses, tendents al millor compliment d'aquest precepte. No obstant això, l'ús d'aquesta autorització general, queda condicionada en cada cas concret, a la prèvia decisió unànime dels membres de la Comissió Paritària.

c) Queda facultada la Comissió Paritària perquè, a l'efecte de dur a terme amb major exactitud la seva funció de control, pugui recaptar informes pericials, auditories o dictàmens a experts independents en recursos humans.

La resolució de conveniència d'aquestes peticions serà presa pel règim de majories prevista en la Disposició addicional primera d'aquest Conveni.

d) El control de l'estabilitat d'ocupació es durà a terme per la Comissió Paritària, la qual, quan existeixin indicis fundats que alguna de les empreses afectades per aquest Conveni Col·lectiu incompleixi el nivell d'ocupació estable prevista en el present article, promourà l'oportuna denúncia davant l'Autoritat Laboral pertinent. Aquesta Comissió Paritària queda facultada per dotar-se de procediments que articuli el sistema per exercir el control, en la forma que estimi convenient. De no arribar a un acord, la qüestió se subjectarà a arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), obligant-se les parts a subscriure l'acord de compromís i acceptació del laudo.

e) En cas de desacord amb el resultat del percentatge establert en el document acreditatiu del percentatge d'ocupació estable que expedeix la Comissió Paritària, les parts podran sol·licitar la intervenció del TAMIB, Autoritat Laboral si escau, o via judicial pertinent.

Article 14. Plantilles i contractació

Es fa constar que els contractes per a obra o servei determinat, denominats de centre de treball, no es consideren part de la contractació temporal, sinó que es consideren i equipessin als fixos d'empresa, únicament als efectes del càlcul del citat percentatge que figura en l'article 13 del present Conveni.

CAPÍTOL III **CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

Article 15.

Els treballadors/as que prestin els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni Sectorial seran classificats en grups professionals en atenció a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

Article 16.

Les classificacions del personal consignades en el present Conveni Sectorial són merament enunciatives, no limitatives i no suposen l'obligació de tenir proveïdes tots els grups professionals, si les necessitats i volum de l'Empresa no ho requereixen.

No són així mateix exhaustius les diferents comeses assignades a cada grup, doncs tot/a treballador/a inclòs en l'àmbit funcional d'aquest Conveni Sectorial podrà ser assignat a efectuar quants treballs i operacions li ordenin els seus superiors dins dels generals comesos del seu grup professional i sense menyscar de la seva dignitat professional, sense que això impliqui modificació substancial de les condicions de treball.

Des del moment mateix que un/a treballador/a realitzi les tasques específiques d'un grup professional determinat i definit en el present Conveni Sectorial, haurà de ser remunerat, almenys, amb el nivell retributiu que para tal categoria s'assigni, tot això sense perjudici de les normes reguladores dels treballs de grup superior o inferior.

El treballador/a haurà de complir les instruccions de l'empresari o persona en qui delegui en l'exercici habitual de les seves funcions organitzatives i directives, havent d'executar els treballs i tasques que se li encomanin, dins del contingut general de la prestació laboral i dins del grup professional al que se li assigni.

La realització de funcions diferents dins del mateix grup professional no suposarà modificació substancial de les condicions de treball, sense perjudici de la retribució que tingui dret el treballador.

Article 17.

La mobilitat funcional en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i per la pertinença al Grup professional.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponent a Grup Professional solament serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. En el cas d'encomanda de funcions inferiors al Grup Professional, està haurà d'estar justificada per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. El/l'empresari/ària



haurà de comunicar aquesta situació als/les representants dels treballadors.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscapte de la dignitat del/la treballadora sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encomanda de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen.

Article 18.

Els Grups Professionals són els següents:

- Grup I: Personal Directiu i Tècnics Titulats en grau superior i mitjà.
- Grup II: Personal Administratiu.
- Grup III: Comandaments Intermedis.
- Grup IV: Personal Operari.

Article 19. Grup I.

Els treballadors/as adscrits a aquest grup professional planifiquen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Realitzen tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Les seves funcions suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

Tindran títol adequat o àmplia preparació teòric-pràctica adquirits en l'acompliment de la seva professió completada amb una àmplia experiència en el sector.

Les divisions funcionals d'aquest grup professional són, a títol merament enunciatiu: Director/a, Director/a Comercial, Director/a Administratiu/a, Director/a de Recursos Humans, Director/a de Compres, Cap/a de Serveis, Titulats/as de Grau Superior i Titulats/as de Grau Mitjà.

Article 20. Grup II.

Els/les treballadors/as adscrits a aquest grup professional realitzen funcions de caràcter administratiu, amb o sense responsabilitat de comandament. Així mateix, poden realitzar treballs d'execució autònoma sota supervisió o ajudat per altres treballadors. Requereix adequats coneixements i aptituds pràctiques.

Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

Les divisions funcionals d'aquest grup professional són, a títol merament enunciatiu: Cap/a Administratiu/a de Primera, Cap/a Administratiu/a de Segona, Caixer/a, Oficial/a Primera, Oficial/a Segona, Auxiliar i Telefonista.

Article 21. Grup III.

Els treballadors/as adscrits a aquest grup professional realitzen funcions de coordinació i supervisió, d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa per part dels treballadors que els exerceixen, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i podent ser ajudats per un altre o altres treballadors.

Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

Les divisions funcionals d'aquest grup professional són, a títol merament enunciatiu: Encarregat/a General, Supervisor/a o Encarregat/a de Zona, Supervisor/a o Encarregat/a de Sector, Encarregat/a de Grup o Edifici i Responsable d'Equip.

Article 22. Grup IV.

Els/les treballadors/as adscrits a aquest grup professional executen tasques segons instruccions concretes, amb un alt grau de dependència i supervisió, requereixen esforç físic o atenció, només ocasionalment requereixen una formació específica, i en general únicament exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un breu període d'adaptació.

Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

Les divisions funcionals d'aquest grup professional són, a títol merament enunciatiu: Especialista, Peó Especialitzat Conductor/a-Netejador/a, Netejador/a.



Article 23. Definició Grup Professional I.

Són els que amb el títol adequat o àmplia preparació teòric-pràctica, assumeixen l'adreça i responsabilitat de l'empresa, programant, planificant i controlant el treball en totes les seves fases, les funcions mercantils en la seva més ampli sentit i planificant, programant i controlant la política comercial de l'empresa, funcions administratives en la seva més ampli sentit, planificant, programant i controlant l'administració de l'empresa, reclutament, selecció i admissió del personal i planificant, controlant i programant la política de personal de l'empresa, responsabilitat de les compres de material i aprovisionament de l'empresa, planificació, programació, control, orientació, adreça de la unitat a l'empresa, responsabilitat de la bona marxa i coordinació del treball realitzat a les zones i equips productius de l'empresa, aquells que aplicant els seus coneixements a recerca, anàlisi, estudi i preparació dels plans de treball, assessoren o executen les activitats pròpies de la seva professió, autoritzat per títol de doctor o llicenciat i tots aquells que presten serveis autoritzats amb un títol de grau mitjà o equivalent.

Article 24. Definició Grup Professional II.

Emprats/as que proveïts o no de poder, tenen la responsabilitat directa de l'oficina de l'empresa. Depenen d'ell/ella les diverses seccions administratives a les quals imprimeix unitat, encarregats/as d'una secció o departament, suggereix i dona unitat al treball que té encomanat i respon del mateix davant els seus caps/as i distribueix el treball als seus subordinats/as, els que realitzen sota la seva responsabilitat els cobraments i pagaments generals de l'empresa, els que actua a les ordres d'un cap/a i té al seu càrrec un treball determinat, que requereix càlcul, estudi, preparació i condicions adequades, els que, amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat a un cap/a, realitza treballs de caràcter auxiliar secundari que requereixen coneixements generals de la tècnica administrativa, operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball de l'oficina i la cura i servei d'una centraleta telefònica.

Article 25. Definició Grup Professional III.

Són els emprats/as que per les seves condicions professionals i a les ordres immediates de l'Adreça, Gerència o persones en qui deleguin, coordinen els treballs, tramitant les ordres oportunes i informa a l'empresa dels rendiments del personal al seu càrrec, rendiments de productivitat, control del personal i altres incidències, la inspecció dels centres de treball la vigilància del qual i inspecció estigui encomanada a dues o més persones, d'els qui recollirà la informació oportuna per al seu trasllat a l'Adreça, els que té al seu càrrec a dos o més Encarregats/as sent les seves funcions les següents:

- Organitzar el personal que tingui a les seves ordres de manera que els rendiments siguin normals, que la neteja sigui efectiva i eficient, evitant la fatiga dels productors/as.
 - Emetre els informes corresponents per al seu trasllat a l'Adreça sobre les anomalies observades i bon rendiment de treball.
 - Reflectir en els parts diaris de producció i dels rendiments de treball del personal sota el seu mandat, informat de les incidències que haguessin, a fi que es corregeixin, dins de la major brevetat possible, esmenant-se les mateixes, i s'evitin les reincidències.
- Els que tenen al seu càrrec el control de deu o més treballadors/as, sent les seves funcions les següents:
- Organitzar el treball del personal que tingui a les seves ordres de manera que els rendiments siguin normals i eficients, evitant la fatiga innecessària dels productors.
 - Distribuir el treball o indicar la manera de realitzar-ho, tenint al seu càrrec, a més, la bona administració del material i útils de neteja i la bona utilització dels mateixos.
 - Reflectir en els parts diaris la producció i els rendiments del personal sota el seu comandament, a més de la qualitat del servei, remetent dits parts als seus superiors i informant de les incidències del personal de servei o de qualsevol índole que es produeixin.
 - Correcció d'anomalies i incidències.

Els que té sota la seva responsabilitat a un equip de tres a nou treballadors/as, exercint funcions específiques de control i supervisió i quan no realitzi tal funció exercirà de netejador/a.

Article 26. Definició Grup Professional IV.

Treballadors/as que amb plenitud de coneixements teòric-pràctics, i de facultats, domina en el seu conjunt el maneig i funcionament dels útils i màquines industrials (no electrodomèstics) propis i adequats per a la neteja en general i aplicar racionalment i per a cada cas els tractaments adequats, amb iniciativa, rendiment, responsabilitat, habilitat i eficàcia que requereix l'ús de materials, equips, productes, útils o màquines, atenent en tot cas a la vigilància i manteniment de les màquines, útils o vehicles necessaris per a l'acompliment de la seva missió, els que realitzen funcions concretes i determinades pròpies de les empreses de neteja, que sense haver aconseguit la plenitud de coneixements exigeixen, no obstant això, certa pràctica i especialització, així com en atenció en treballs que impliquin perillositat o risc, els que executen les tasques de fregat, desempolsat, escombratge, poliment, manualment amb útils tradicionals o amb elements electromecànics o de fàcil maneig, considerats com d'ús domèstic, encara que aquests siguin de major potència, de sòls, sostres, parets, mobiliari, etc.. de locals, recintes i llocs, així com vidrieres, portes, finestres des de l'interior dels mateixos, o en aparadors, sense que es requereixin per a la realització de les tasques més que l'atenció deguda i la voluntat de dur a terme allò que se li ordeni, amb l'aportació d'un esforç físic essencialment, els que estant en possessió de permís de conduir corresponent a la classe de vehicle que es tracti, realitza indistintament les tasques pròpies del personal de neteja i les corresponents a un conductor/a utilitzant el vehicle que posi a la seva disposició l'empresa per desplaçar-se amb major



rapidesa als diversos llocs o centres de treball o per a qualsevol altres tasques que li siguin ordenades per l'empresa, tals com a repartiment, distribució de personal o materials o transport en general, els que amb un ofici determinat executen amb iniciativa i responsabilitat totes o algunes de les labors pròpies del mateix amb correcte rendiment, els que realitzen funcions concretes, que no constitueixen labor qualificada d'ofici, o que, sota la immediata dependència d'una altra persona, col·labora en funcions pròpies d'aquest i sota la seva responsabilitat, els encarregats de realitzar tasques per l'execució de les quals es requereix únicament l'aportació d'esforç i atenció, sense l'exigència de pràctica operativa alguna.

Nivells funcionals

Nivell I.

Treballadors/as que executen les tasques de fregat, desempolsat, escombratge, poliment, manualment amb útils tradicionals o amb elements electromecànics o de fàcil maneig, considerats com d'ús domèstic, encara que aquests siguin de major potència, de sòls, sostres, parets, mobiliari, etc., de locals, recintes i llocs, així com vidrieres, portes, finestres des de l'interior dels mateixos, o en aparadors, sense que es requereixin per a la realització de les tasques més que l'atenció deguda i la voluntat de dur a terme allò que se li ordeni, amb l'aportació d'un esforç físic essencialment. Els que realitzen funcions concretes, que no constitueixen labor qualificada d'ofici, o que, sota la immediata dependència d'una altra persona, col·labora en funcions pròpies d'aquest i sota la seva responsabilitat, els encarregats de realitzar tasques per l'execució de les quals es requereix únicament l'aportació d'esforç i atenció, sense l'exigència de pràctica operativa alguna.

Nivell II.

Treballadors/as que realitzen funcions concretes i determinades pròpies de les empreses de neteja, que sense haver aconseguit la plenitud de coneixements exigeixen, no obstant això, certa pràctica i especialització, així com en atenció en treballs que impliquin perillositat o risc.

Treballadors/as que estant en possessió de permís de conduir corresponent a la classe de vehicle que es tracti, realitza indistintament les tasques pròpies del personal de neteja i les corresponents a un conductor/a utilitzant el vehicle que posi a la seva disposició l'empresa per desplaçar-se amb major rapidesa als diversos llocs o centres de treball o per a qualsevol altres tasques que li siguin ordenades per l'empresa, tals com a repartiment, distribució de personal o materials o transport en general.

Nivell III.

Treballadors/as que amb plenitud de coneixements teòric-pràctics, i de facultats, domina en el seu conjunt el maneig i funcionament dels útils i màquines industrials (no electrodomèstics) propis i adequats per a la neteja en general i aplicar racionalment i per a cada cas els tractaments adequats, amb iniciativa, rendiment, responsabilitat, habilitat i eficàcia que requereix l'ús de materials, equips, productes, útils o màquines, atenent en tot cas a la vigilància i manteniment de les màquines, útils o vehicles necessaris per a l'acompliment de la seva missió.

Article 27.

Sense perjudici de l'adscripció d'una persona a un o un altre grup professional, així com dins de cadascun d'ells, als diferents nivells funcionals, cada treballador/a tindrà dret a ser retribuït conforme a les funcions que efectivament realitzi d'acord amb els nivells funcionals establerts en l'article 26.

Article 28.

Es podrà contractar a la mateixa persona per efectuar funcions pertanyents als diferents nivells funcionals del grup IV, que es desenvolupen en l'article 26. En aquest supòsit s'expressarà en el contracte laboral el percentatge de la jornada destinada a cadascun dels diferents nivells funcionals, amb la finalitat de garantir la retribució corresponent al lloc.

Si al moment de la contractació no es pogués establir el percentatge de jornada de cadascun dels nivells als quals el treballador va a dedicar la seva jornada, en el contracte laboral s'expressarà en quin nivell funcional va a estar enquadrat, i es pactarà que quan, ocasionalment, se li destinés a realitzar les funcions d'un altre dels nivells descrits, es notificarà per escrit amb expressió del temps que va a dedicar a la realització d'aquestes funcions, per acomodar la seva retribució a les efectivament realitzades.

En els contractes vigents es podrà pactar entre empresa i treballador/a la modificació del seu contracte laboral, de manera que els permeti realitzar les funcions dels diferents nivells acordats en el grup professional IV, i en les mateixes condicions establertes en els paràgrafs anteriors. D'aquesta modificació s'informarà per escrit a la representació legal dels treballadors/as.

Els/les treballadors/as que realitzin funcions dels diferents nivells funcionals hauran de comptar amb formació suficient tant en matèria de prevenció de riscos laborals com de les operacions a realitzar. La formació que imparteixi l'empresa a aquests efectes es computarà com a temps de treball efectiu.

Quan una persona hagi realitzat durant més de dos anys les labors corresponents a més d'un nivell funcional consolidarà la retribució que

vingués percehent per les mateixes i en la mateixa proporció que es vingués retribuïnt.

CAPÍTOL IV **PERÍODE DE PROVA**

Article 29. Període de prova.

S'estableix un període de prova per al personal de nou ingrés. Només s'entendrà que el treballador està subjecte a període de prova si així consta per escrit.

El període de prova serà el que para cada grup a continuació es detalla:

- Grup I: Personal Directiu i Tècnics Titulats en grau superior i mitjà: Sis mesos.
- Grup II: Personal administratiu: Dos mesos.
- Grup III: Comandaments intermedis: Dos mesos.
- Grup IV: Personal operari: Quinze dies.

Durant aquest període, tant l'empresa com els/les treballadors/as podran rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavis ni indemnització. Una vegada conclòs el mateix, el/la treballador/a ingressarà en l'empresa computant-se el període de prova a l'efecte d'antiguitat si la hi hagués.

En qualsevol cas, el/la treballador/a durant el període de prova percebrà com a mínim la remuneració corresponent al grup professional al que va ser contractat.

La situació d'incapacitat temporal que afecti al/la treballador/a durant el període de prova interromp el còmput del mateix.

CAPÍTOL V **RÈGIM SALARIAL**

Article 30. Salari basi

Els salaris basi vigents a 31-12-2017 continuaran sent vigents durant els 7 primers mesos de l'any 2018, és a dir fins al 31-07-2018. Per al període restant de vigència del Conveni s'incrementaran un total del 12,25 %, segons el següent detall:

- a) Des de l'1 d'agost de 2018 i fins al 31 de juliol de 2019 s'incrementaran en un 2 % sobre els salaris basi vigents el 31-07-2018.
- b) Des de l'1 d'agost de 2019 i fins al 31 de juliol de 2020, s'incrementaran en un 2 % sobre els salaris basi vigents el 31-07-2018.
- c) Des de l'1 d'agost de 2020 i fins al 31 de juliol de 2021, s'incrementaran en un 4 % sobre els salaris basi vigents el 31-07-2018.
- d) Des de l'1 d'agost de 2021 i fins al 31 de juliol de 2022, s'incrementaran en un 4,25 % sobre els salaris basi vigents el 31-07-2018

No obstant això l'anterior i per a major claredat, els salaris basi de cada categoria i per a cadascun dels períodes indicats figuren en l'Annex II de Taules Salarials.

Article 31 .Complement d'antiguitat

En aquesta matèria s'acorda el següent:

- a) Des de l'1 d'abril de 2009 el règim d'increments per antiguitat per a tot el personal afectat per aquest conveni col·lectiu consisteix en un màxim de deu triennis al 3,62% del salari basi cadascun, que es reportaran i abonaran a partir d'aquesta data als venciments que es produeixin a partir de la data referida.
- b) Fins al dia 31 de març de 2009, va estar vigent el règim d'increments previst en els articles 10.c i transitòria quarta de l'anterior Conveni Col·lectiu, denominat "complement ad personam" i que a partir de la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu queda el seu import invariable en els imports del 31/12/2013 durant tota la seva vigència en proporció a la seva jornada passant-se a denominar "complement d'antiguitat consolidada".

Article 32. Gratificacions extraordinàries

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries per l'import de trenta dies de salari basi vigent a cada moment, més els complements d'antiguitat (art. 31.a i b.) que si escau correspongui. Aquestes gratificacions s'abonaran per les empreses dins de la primera desena dels





mesos de juliol i desembre respectivament, sent la seva meritació semestral.

Article 33. Participació en beneficis

El personal afectat pel present conveni percebrà anualment, i durant la vigència d'aquest conveni en concepte de paga de participació en beneficis l'import de trenta dies de salari basi vigent a cada moment més els complements d'antiguitat (art. 31.a i b.) que els correspongui, sent abonada per meitat en la primera desena dels mesos d'abril i octubre respectivament. Els qui ingressin o cessin durant l'any, percebran la part proporcional corresponent.

Les empreses que vinguessin abonant de manera inveterada la participació en beneficis per qualsevol sistema d'abonament, podran continuar amb la mateixa, segons el costum.

Les empreses que no tinguessin en l'actualitat implantat el sistema de prorrateig mensual, podran establir aquest sistema de pagament, mitjançant acord entre les parts que serà comunicat als representants legals dels treballadors de cada empresa..

Article 34. Transport

A) Desplaçament Inter centres dins de la jornada laboral:

El transport públic que hagi d'utilitzar el personal dins de la jornada laboral, serà a càrrec de l'empresa. En el suposat cas que el/la treballador/a posés el seu propi mitjà de locomoció en comptes d'utilitzar el públic, tindrà dret al cobro de l'import com si de públic es tractés.

B) Desplaçaments per acudir del domicili habitual del treballador al centre de treball:

Els qui per acudir al centre de treball des del seu domicili habitual o viceversa, necessiti efectuar un o més transbords de transport públic, percebrà de l'empresa l'import dels viatges a partir del primer transbord, sempre que la distància que intervingui entre el primer punt del transbord i el propi centre de treball sigui superior a 3 quilòmetres.

Els imports a satisfer pels desplaçaments efectuats en servei públic seran els fixats per l'empresa de transport, urbà o interurbà, corresponent.

En el suposat cas que algun treballador treballi en tres o més empreses del sector -sense que intervingui subrogació empresarial-, a fi de prestar serveis en diferents centres de treball, en contractes de treball a temps parcial iguals o inferiors a 3 hores diàries de treball, cadascuna de les empreses abonarà el desplaçament equivalent al preu del transport públic corresponent.

C) Transport privat:

En el cas que l'empresa obligui al/la treballador/a a l'ús del transport privat propi per desplaçar-se d'un centre de treball a un altre dins de la seva jornada laboral, l'import a abonar haurà d'acordar-se entre empresa i treballador/a, i mai serà superior a 0,19 euros per km.

D) Garantia del plus de transport:

Les quantitats que es vinguessin percebent per aquest concepte com a plus de transport es respectaran en la seva integritat si són superiors en còmput anual a les quantitats que resultessin d'aplicar els paràgrafs anteriors.

Article 35. Plus d'hospitals

Els treballadors i les treballadores que desenvolupin la seva activitat professional en Hospitals, que la seva activitat sigui la internació i/o quiròfans, i que vengen exigits per les condicions estipulades en el plec de condicions de la contracta, reporten un complement retributiu per cada dia efectiu de treball i en proporció a la jornada treballada, que passarà a denominar-se 'plus d'hospitals', que no es reportarà ni percebrà en vacances i situacions de llicència o permís retribuïts, ni altres absències, excepte les expressament assimilades i establertes en el present Conveni, no retribuïnt-se tampoc amb les gratificacions extraordinàries (veure disposició transitòria). En situacions d'incapacitat temporal es percebrà la prestació sobre aquest plus que correspongui a la Seguretat Social, per inclusió a la seva base reguladora, però sense complement algun amb càrrec a l'empresa. Aquest plus serà absorbible i compensable, fins a la quantia que procedeixi, amb qualsevol altre complement o plus que l'empresa hagués pogut establir o pactar, o pactés ulteriorment, per igual o similar naturalesa encara que tingui diferent denominació, en condicions d'homogeneïtat.

Aquest plus no té la condició de consolidable i la seva percepció està condicionada a la realització del treball en les circumstàncies del lloc de treball referides en aquest article.

Aquest plus d'hospitals té la quantia de 0,6315 euros per hora/ 100,75 euros mes de treball, quantitats que no seran acumulatives.



Article 36. Plus de carrets

S'acorda fixar un plus de lloc de treball per als treballadors el personal amb categoria professional de Peons/as de Carrets en les empreses que utilitzin vehicles electromecànics d'arrossegament, de 55,91 euros mensuals per 11 pagues (veure disposició transitòria), que tindrà el caràcter de absorbible i compensable si es reclassifica a l'alça aquesta categoria professional o es fixés un altre plus específic pel treball realitzat per tals treballadors/as.

CAPÍTOL VI
TEMPS DE TREBALL

Article 37. Jornada laboral

1. Temps de treball: La jornada ordinària de treball efectiu a l'any serà d'1.755 hores, que es correspondrà amb una jornada mitjana en còmput setmanal de 39 hores ordinàries de treball efectiu, havent d'efectuar-se per l'empresa i la representació legal dels/as treballadors/as un calendari laboral que contempli la jornada que aquí s'esmenta.

El personal que realitzi una jornada completa continuada, els temps de descans per entrepà s'entendran com a temps de treball efectiu.

El començament de la jornada i la seva finalització s'entendran al centre de treball i torn que es tracti.

2. Descans setmanal: El personal contractat a temps complet que presti els seus serveis en establiments o centres en els quals les activitats es desenvolupin de forma continuada al llarg de tots els dies de la setmana, i la contracta abasti la prestació de serveis també durant els set dies setmanals, gaudiran d'un descans setmanal de dos dies, computables per períodes de fins a quatre setmanes. Per a la resta de la plantilla a temps complet, el descans setmanal de dos dies computables en períodes de fins a quatre setmanes. A l'efecte del còmput de dies lliures, es considerarà treballador/a a temps complet aquell/aquella treballador/a amb una jornada superior a 31 hores respecte de la jornada setmanal (39 hores). Per a la resta de personal contractat a temps parcial s'estarà a l'estipulat en la legislació vigent.

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/as al centre de treball que es tracti, es podrà establir, en els supòsits contemplats en els paràgrafs anteriors, que la jornada ordinària de treball es distribueixi en sis dies a la setmana en un còmput de quatre mesos, durant les èpoques de més concentració o major volum de treball (abril a octubre), podent-se pactar també en aquests casos que un dels dos dies de descans setmanal es gaudeixi conjuntament amb les vacances anuals o acumulats en altres períodes diferents coincidents amb els de menor activitat estacional (novembre a març).

Els acords referits en el paràgraf anterior hauran de constar per escrit i per a la seva validesa hauran d'estar comunicats a la Comissió Paritària del Conveni.

En aquelles empreses o centres de treball que tinguessin fixat de mutu acord un altre règim de descans setmanal, a l'aquí pactat, que serà norma mínima, prevaldrà el mateix.

Article 38. Dies festius

En les empreses en les quals es treballi en dies festius, no diumenges, podrà retribuir-se aquest dia amb un increment del cent setanta-cinc per cent (175%) sobre els salaris vigents a cada moment, o si escau, tenir dos dies lliures per cada festiu no diumenge treballat. La decisió sobre el cobrament o gaudi d'aquests dies serà acordada entre empresa i comitè d'empresa o delegats de personal mitjançant documents a aquest efecte amb vigència anual, sent el contingut d'aquest acord, de caràcter obligacional a les parts que ho contreguin.

Article 39. Hores extraordinàries

Ambdues parts negociadores acorden la supressió de la realització d'hores extraordinàries habituals. Per a les realitzades en virtut d'altres circumstàncies s'estarà al que es disposa en les normes legals i reglamentàries. El preu de l'hora extra no podrà ser inferior al preu de l'hora ordinària.

Article 40. Nocturnitat

Per a tot el personal la jornada del qual es desenvolupa entre les 22 hores i les 6 del matí, s'estableix un complement salarial del 25% del salari basi vigent a cada moment. En aquells casos en què en jornada nocturna es realitzessin 4 hores de treball en el temps comprès en l'horari anterior, es percebrà aquest complement com si hagués treballat la jornada completa.

Aquest plus s'abonarà en el període de vacances a els qui que realitzin diàriament la seva jornada nocturna en un període mínim de sis mesos dins de l'any natural al gaudi de les vacances. En qualsevol altre cas aquest plus de nocturnitat no es percebrà en vacances.

Per als/as treballadors/as que tinguin horari nocturn amb jornada completa, el descans setmanal serà de dos dies consecutius.



Article 41. Vacances

Tot el personal sense distinció de categories tindrà dret a un gaudi d'un període anual de 30 dies de vacances. El començament del gaudi de les vacances no haurà de coincidir amb cap dia festiu o de lliurança.

En aquelles empreses en què el règim de vacances sigui establert prèviament, aquells treballadors que coincideixin amb situació d'incapacitat temporal en el temps del seu gaudi, podran sol·licitar les vacances en temps posterior, segons la normativa vigent.

CAPÍTOL VII **MILLORES SOCIALS**

Article 42. Roba de treball

Les empreses lliuraran dos uniformes de treball a cada treballador/al fet que sigui donat d'alta en la mateixa, tenint aquests una durada d'un any. Successivament es lliurarà un de nou a l'estiu i un altre a l'hivern. Les empreses hauran de consultar a la representació legal dels/as treballadors/as cada vegada que es canviï de model d'uniforme sobre la qualitat i tipus dels mateixos.

Es lliurarà calçat en manera periòdica igual al paràgraf anterior en aquells centres de treball en què sigui preceptiva la seva utilització per part del personal, a causa de l'activitat pròpia del lloc de treball que hagi de ser obligatori el seu ús d'acord amb el contingut de les normes vigents en matèria de salut i seguretat en el treball.

Així mateix les empreses facilitaran al personal que es vegi obligat a realitzar la seva jornada o part d'ella a l'aire lliure, vestits d'aigua igual que botes i un anorac o jaqueta d'hivern, que hauran de ser lliurades cada tres anys, així com guants de goma o pell, segons les necessitats del treball, que seran lliurats prèvia devolució dels vells i en tot cas, quan s'hagin deteriorat els que usen amb normalitat.

Quan s'efectuïn labors nocturnes en superfícies que comportin perill, les empreses vindran obligades a facilitar els mitjans reflectors que siguin necessaris.

Serà responsabilitat i per compte dels treballadors el manteniment i cura de la roba de treball al fet que fa esment aquest article.

El personal tindrà dret a percebre un plus econòmic (plus manteniment vestuaris) destinat a sufragar les despeses de manteniment de la roba de treball que l'empresa li exigeixi o li proporcioni per realitzar la seva comesa professional, el qual tindrà una quantia de 6 euros per mes de servei i que serà proporcional al temps de treball contractat.

Article 43. Incapacitat temporal

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

Els qui es trobin en situació de IT derivada de malaltia comuna percebran una retribució fins a completar el cent per cent de la seva base de cotització, incloses pagues extres a partir dels 30 dies naturals i durant el temps que duri aquesta situació de IT, és a dir, com a màxim divuit mesos.

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

No obstant això, l'empresa no complementarà en cap cas el cent per cent de la base reguladora de cotització de la part de salari que correspongui als següents plusos: "plus d'hospitals" (art. 35), "plus de carrets" (art. 36) i "plus de dies festius" (art. 38).

Article 44. Sortides a consultes i revisions mèdiques

Avisant amb l'antelació suficient possible tindrà dret a permís retribuït pel temps necessari per acudir a consulta mèdica, justificant-ho mitjançant volant mèdic del Servei Públic de Salut o organisme que ho substitueixi.

Article 45. Farmacioles d'urgència

Totes les empreses afectades pel present Conveni, vénen obligades a l'hora de la realització de contractes amb la seva clientela, a assegurar que en tots els centres de treball existeixin farmacioles reglamentàries per a cures d'urgència. Aquestes farmacioles hauran d'estar en lloc de fàcil accés per als/as treballadors/as.





Article 46. Situació de maternitat

Les treballadores embarassades tindran dret en causar baixa mèdica per aquest motiu, al gaudi del temps concedit per la Llei més una setmana amb càrrec a l'empresa, abonant-se aquesta a raó de el cent per cent del salari basi vigent a cada moment, més l'antiguitat que percebia abans de produir-se la baixa per causa de l'embaràs.

Quant a les altres situacions per maternitat, s'estarà al consignat en la legislació vigent, especialment l'article 26 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 47. Segur complementari d'accident de treball

Les empreses concertaran, com és preceptiu des d'anteriors Convenis, un segur individual o col·lectiu que garanteixi a la plantilla la percepció de deu mil euros (10.000 euros), per si o pels seus beneficiaris en els casos de mort, incapacitat absoluta o gran invalidesa, derivada d'accident de treball o malaltia professional.

Si l'empresa no tingués concertat el segur d'accident corresponent, aquesta serà responsable del pagament de les quantitats aquí assegurades.

Article 48. Vacances Addicionals

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

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

El gaudi d'aquestes vacances es farà efectiu amb la corresponent antelació al seu cessament efectiu, havent de comunicar el/la treballador/a de forma fefaent a l'empresa la seva decisió.

Article 49. Llicències

Els/as treballadors/as que es regeixin per aquest Conveni tindran dret al gaudi de llicències sense pèrdua de cap de les retribucions en els casos i durada que a continuació s'indiquen:

- a) Per matrimoni del/la treballador/a: 17 dies.
- b) Per naixement o defunció de fill/a o malaltia greu dels fills, pares/mares o cònjuges: 3 dies si es produeix a la illa de residència i 5 dies si es produeix fora de la mateixa.
- c) Dos dies en cas de malaltia greu de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu el/la treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de la illa de residència, el termini serà de 5 dies. Per al gaudi d'aquests dies, serà preceptiva la demostració fefaent de cada causa.

En tots els altres casos es regirà per l'establert en l'Estatut dels Treballadors.

Llicència personal: Tot el personal amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa, tindran dret a una llicència personal de tres dies a l'any per atendre a la necessitat d'ús personal, no configurats en aquest article, sent imprescindible per al seu gaudi la petició dels mateixos amb una setmana d'antelació al seu gaudi i condicionats a l'acord de l'Empresa i el seu Comitè o Delegats de Personal.

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

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

Article 50. Jubilació als 64 anys

La jubilació parcial i l'anticipada als 64 anys es considera una eina eficaç pel rejuveniment de les plantilles de les empreses, però la seva concessió ha de ser acordada pels treballadors sol·licitants i l'Empresa. S'estarà al que es disposa en la legislació general de seguretat social vigent a cada moment.





Qualsevol un altre suposat en matèria de jubilació es resoldrà atenent al que estipuli la legislació vigent a cada moment.

Article 51. Excedències

Les excedències seran de dos tipus: voluntàries i especials, tal com s'especifica en els articles següents.

Article 52. Excedència voluntària

L'excedència voluntària és la que haurà de concedir-se per l'empresa per a l'atenció de motius particulars del/la treballador/al fet que ho sol·liciti.

Serà requisit indispensable per tenir dret a sol·licitar tal excedència l'haver aconseguit en l'empresa una antiguitat no inferior a un any. L'excedència podrà concedir-se per un mínim de 4 mesos i un màxim de cinc anys.

Durant el temps d'excedència quedaran en suspens els drets i deures laborals de l'excedent, deixant de percebre totes les seves remuneracions i no sent computable el temps d'excedència a cap efecte.

El/l'excedent/a sol·licitarà el seu reingrés en l'empresa, per escrit, amb una antelació mínima d'un mes a la finalització del període d'excedència.

El reingrés, quan se sol·liciti, ho serà a partir de la data de finalització del període d'excedència concedida. Si no existís plaça en la seva categoria, però si en una altra inferior, l'excedent podrà ocupar plaça d'inferior categoria amb el salari corresponent a la categoria que li era pròpia.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per el/la mateix/a treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Article 53. Excedència especial

Donarà lloc a excedència especial, el nomenament per a càrrec polític o designació per a càrrec de representació sindical.

Al personal en situació d'excedència especial se li reservarà el lloc de treball i se li computarà a l'efecte d'antiguitat, havent d'observar-se igualment el contingut de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors quant als drets i obligacions que es dimanen d'aquesta situació.

Article 54. Drets sindicals

Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix al Comitè d'empresa i als/as Delegats/as de Personal les següents:

FUNCIONS:

- a) Rebre informació almenys trimestralment sobre l'evolució general del sector econòmic al que pertany l'empresa, sobre l'evolució, venda de l'entitat, sobre la programació de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa.
- b) Conèixer els comptes de resultats, la memòria i en el cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, de quants documents es doni a conèixer als socis.
- c) Participar com reglamentàriament es determini en la gestió d'obres socials establertes en les empreses en benefici dels/as treballadors/as o els seus familiars.
- d) Col·laborar amb l'adreça de l'empresa per aconseguir l'establiment i compliment de quantes mesures procurin el manteniment l'increment de la productivitat de l'empresa.
- e) Es reconeix al comitè capacitat processal com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives o judicials en tot el relatiu a l'àmbit de la seva competència.
- f) Els/as membres del Comitè d'empresa, i aquest en el seu conjunt, observaran sigil professional en tot el referent als apartats anteriors, àdhuc després de deixar de pertànyer al Comitè d'empresa o ser delegat/a de personal, i especialment davant totes aquelles matèries sobre les quals l'adreça de l'empresa assenyali expressament de caràcter reservat.
- g) El Comitè d'empresa vetllarà no només perquè en els processos de selecció de personal es compleix la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexes i foment d'una política racional d'ocupació.

GARANTIES:





- a) Cap membre del comitè podrà ser acomiadat/a o sancionat/a durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent al seu cessament, tret que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció no es base en l'actuació correcta i ponderada del treballador en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeïssin a altres causes, haurà de tramitar-se expedient contradictori en el qual seran sentits, la part interessada, el comitè d'empresa o restants delegats/as del sindicat al que pertanyin, en el cas que es trobés reconegut com a tal en l'empresa.
- b) Ningú podrà ser discriminat/a en la seva promoció econòmica o professional per causa o raó de l'acompliment de la seva representació.
- c) Podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa en les matèries pròpies de la seva representació, podent publicar o distribuir sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu aquelles publicacions d'interès laboral o social, comunicant tot això prèviament a l'empresa, i exercint tals tasques d'acord amb la norma legal vigent a aquest efecte.
- d) Disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina a cada moment. Així mateix no es computarà dins del màxim legal d'hores l'excés que sobre el mateix es produeixi per motiu de la designació com a delegats de personal o membres de comitè d'empresa com a components de comissions afectades i pel que es refereix a la celebració de sessions oficials a través de les quals transcorren tals negociacions i quan l'empresa en qüestió es veu afectada per l'àmbit de negociació referit.
- e) Sense depassar el màxim legal podran ser consumides les hores retribuïdes que disposen els membres del Comitè d'empresa o Delegats/as de Personal a fi de preveure l'assistència dels mateixos a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació i altres entitats laborals.

Quant als supòsits de pràctiques que segons el parer d'alguna de les parts calgui qualificar de antisindicals, s'estarà al que es disposa en les lleis.

El que aquí es pacta tindrà la vigència del present Conveni, excepte que en el transcurs d'aquest període intervingui una llei sobre aquest tema, en aquest cas les parts hauran de realitzar les acomodacions i reajustaments corresponents, mitjançant pacte sobre aquesta matèria.

Article 55. Quota sindical

A requeriment dels/as treballadors/as afiliats/as a centrals o sindicats, les empreses descomptaran de les nòmines mensuals dels/as treballadors/as l'import de la quota sindical corresponent.

Article 56. Delegat/a sindical

Es reconeix en totes les empreses el dret de les centrals sindicals representatives a nomenar un/a delegat/a sindical.

Per poder nomenar un delegat sindical, la central sindical haurà d'explicar almenys amb un 20% de afiliació o de representació sindical entre els seus delegats de personal o membres del comitè en el si de l'empresa.

Els delegats sindicals que no posseeixin la condició de membre del comitè d'empresa o delegat de personal, ostentaran els mateixos drets que corresponguin als quals posseeixin aquesta condició.

Article 57. Acumulació crèdit horari per a membres de Comitè d'empreses o Delegats/as de Personal

Es convé l'acumulació del crèdit horari que actualment vénen posseint els membres dels comitès d'empreses, Delegats/as de Personal i delegats/as sindicals fins a un total màxim de vuitanta hores mensuals.

Aquesta acumulació s'entendrà a favor d'un solament dels membres del Comitè d'empresa o Delegats/as de Personal per cada sindicat representat.

A aquest efecte, i perquè aquesta acumulació pugui dur-se a terme, serà preceptiva la comunicació dirigida a l'adreça de les empreses per escrit del membre o membres del comitè cedent, amb una antelació mínima d'un mes.

No podran ser cedits els crèdits horaris de personal que es trobi en situació d'incapacitat temporal, vacances, permisos, etcètera.

CAPÍTOL VIII **SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL**

Article 58. Principis generals.

És compromís de les parts, en compliment del previst en la Llei 31/1995, de 10 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i altra



normativa de desenvolupament aplicable, fomentar quantes mesures siguin necessàries per establir un adequat nivell de protecció de la salut dels/as treballadors/as enfront dels riscos derivats de les condicions de treball, i això, en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç per prevenir aquells.

Les empreses subjectes al present Conveni col·lectiu estaran obligades a posar a l'abast de tots els seus treballadors, els mitjans precisos perquè aquests puguin executar el seu treball en les millors condicions d'activitat, seguretat i salut laboral.

Els treballadors, així mateix, estaran obligats a utilitzar els mitjans i mesures preventives que els proporcionin les empreses, de conformitat amb la legislació vigent i específicament la normativa de Seguretat i Salut Laborals.

Tot això pressuposa un dret de protecció dels treballadors enfront dels riscos del treball i el correlatiu haver de l'empresari de donar una protecció eficaç dels/as treballadors/as enfront d'aquests riscos. Aquesta protecció es concreta, en l'àmbit de l'empresa, en una sèrie de drets d'informació, formació, vigilància de la salut, consulta i participació dels/as treballadors/as, entre uns altres.

Als anteriors efectes, han de destacar-se una sèrie de mesures de protecció bàsiques:

1. **Avaluació de riscos:** L'acció preventiva en l'empresa es planificarà per el/l'empresari/ària a partir de la preceptiva avaluació inicial de riscos que es realitzarà amb caràcter específic, tenint en compte la naturalesa de l'activitat i els possibles riscos especials.

A tal fi, les empreses, a partir de la informació obtinguda sobre organització, característiques i complexitat de treball, les matèries o substàncies utilitzades, els equips de protecció existents en l'empresa i sobre l'estat de salut dels treballadors, procediran a determinar els elements perillosos i a identificar als/as treballadors/as exposats a riscos, avaluant aquells riscos que no puguin eliminar-se, controlar-se o reduir-se. Per a aquesta avaluació, l'empresa ha de tenir en compte la informació rebuda dels/as propis/as treballadors/as afectats/as o els seus representants, així com la normativa específica, si la hi hagués.

L'avaluació i els seus resultats han de documentar-se, especialment, respecte de cada lloc de treball l'avaluació del qual posi de manifest la necessitat de prendre alguna mesura preventiva. Aquesta documentació haurà de facilitar-se als representants dels/as treballadors/as i òrgans de prevenció existents en l'empresa.

2. **Planificació preventiva:** A partir dels resultats de l'avaluació el/ empresari/ària realitzarà la corresponent planificació preventiva o adoptarà les mesures correctores necessàries per garantir el major nivell de protecció de la seguretat i salut dels/as treballadors/as, tot això, juntament amb la representació d'aquells i els òrgans de prevenció de l'empresa.

3. **Informació i formació:** L'empresa queda obligada a facilitar al personal, abans que comenci a exercir qualsevol lloc de treball, la formació i informació sobre els riscos i perills que en ell puguin afectar-li i sobre la forma, mètodes i processos que han d'observar-se per prevenir-los o evitar-los. S'informarà, així mateix, als delegats de prevenció o, en defecte d'això, als representants legals dels treballadors.

– **Informació:** A la signatura del present conveni, les empreses estaran obligades a informar periòdicament, a tot el personal adscrit a aquest conveni, en relació amb les funcions pròpies del servei de neteja, fent especial èmfasi en el relacionat amb les conclusions obtingudes de l'avaluació de riscos laborals i el consegüent pla de prevenció d'aquells riscos.

Els acords aconseguits entre empresa i delegats/as de prevenció o comitès de seguretat i salut, es publicaran en els taulers d'anuncis. Així mateix, aquestes representacions, conjuntament i de forma consensuada, poden tractar de la conveniència de celebrar alguna assemblea informativa per al personal de l'empresa en els supòsits que estimin necessaris.

– **Formació:** L'empresa garantirà la formació teòrica i pràctica per als/as treballadors/as afectats en els temes relacionats amb el servei de neteja i concordes amb els treballs a realitzar i els factors específics de riscos del mateix, sobre la base de l'avaluació de riscos.

En el compliment del deure legal de prevenció, la formació haurà d'impartir-se, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, en defecte d'això, en altres hores, però amb el descompte d'aquella del temps invertit en la mateixa. Aquesta formació es consultarà prèviament amb els/as delegats/as de prevenció, informant dels estaments que realitzin aquesta formació.

4. **Vigilància de la salut:** El/l'empresari/ària és el responsable de la vigilància de la salut dels/as treballadors/as al seu servei en funció dels riscos inherents al treball i, per tant, resulta obligatori realitzar reconeixements mèdics específics en els termes previstos en la normativa aplicable i protocols mèdics publicats pel Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, així com qualsevol altra legislació vigent en els diferents àmbits d'aplicació, com per exemple els relatius a riscos per exposició a agents biològics, manipulació de càrregues, etcètera.

Aquesta vigilància solament podrà dur-se a terme quan el/la treballador/a presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari solament s'exceptuaran, previ informe dels/as representants dels/as treballadors/as, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements sigui



imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels/as treballadors/as o per verificar si l'estat de salut del/la treballador/a pot constituir un risc per a ell mateix, pels altre treballadors/as o per a altres persones relacionades amb l'empresa o, quan així estigui establert, en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

Els resultats d'aquesta vigilància seran comunicats als/as treballadors/as afectats/as. Així mateix, el/l'empresari/ària i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es deriven dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del/la treballador/a para l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que pugui desenvolupar correctament les seves funcions en matèria preventiva.

5. Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos:

a. L'empresari/ària garantirà de manera específica la protecció dels/as treballadors/as que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. A tal fi, haurà de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries.

b. Els/as treballadors/as no seran emprats/as en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva capacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda i comunicada a l'empresa de manera fefaent, puguin ells, els altre treballadors/as o altres persones relacionades amb l'empresa, posar-se en situació de risc o, en general, quan es trobin, manifestament, en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

c. Igualment, el/l'empresari/ària haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, en particular, per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat com en el desenvolupament de la descendència, a fi d'adoptar les mesures preventives necessàries.

CAPÍTOL IX

FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 59. Principis generals.

A fi d'afavorir la professionalització i millora permanent de formació en el Sector de Neteja d'Edificis i Locals, les parts signatària s'adhereixen en els objectius plantejats en el vigent Acord de Formació Professional per a l'ocupació subscripta, així com un altre/s que puguin subscriure's en un futur, orientats a:

- Promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors i treballadores del sector a través del desenvolupament i actualització de les seves competències professionals.
- Adaptar-se als canvis motivats tant per processos d'innovació tecnològica, canvis normatius, situació econòmica, etc.
- Afavorir la formació al llarg de la vida dels/as treballadors/as aturats/as i ocupats/as, millorant la seva capacitat professional i promoció personal.
- Proporcionar als treballadors/as els coneixements i les pràctiques adequats als requeriments del mercat de treball i a les necessitats de les empreses.
- Contribuir a la millora de la productivitat i competitivitat de les empreses, juntament amb la millora en la qualitat de prestació del servei.
- Promoure que les competències professionals adquirides per els/as treballadors/as tant a través de processos formatius (formals i no formals), com de l'experiència laboral, siguin objecte d'acreditació.
- Contribuir amb la formació professional contínua a propiciar el desenvolupament i la innovació de l'activitat en el sector.

L'acció formativa en del Sector de Neteja d'Edificis i Locals, respondrà a criteris de continuïtat, a fi d'impulsar el perfeccionament en el treball, a través del permanent desenvolupament de les qualificacions professionals, i afavorirà la promoció del personal a l'efecte del sistema de Classificació Professional i de l'estructura retributiva.

La política formativa en el Sector de Neteja d'Edificis i Locals s'acomodarà als següents criteris:

- Professionalització i desenvolupament dels recursos humans, satisfent les necessitats de formació professional dels/as treballadors/as en el si de les Empreses.
- Plena universalització de l'acció formativa, que es projectarà al personal en tots els nivells.
- Impuls de la formació professional com a responsabilitat dels agents socials, en l'enteniment que interessa, tant a l'Empresa com al treballador, i que no pot fer-se al marge dels seus protagonistes.
- Enteniment recíproc de la doble dimensió de la formació professional com a dret i com haver de.
- Connexió entre el disseny de les accions formatives i les necessitats de qualificació professional.





- Valoració com a factor estratègic per a la competitivitat de les Empreses i com a variable estructural condicionant en alt grau de qualsevol estratègia de creixement.
- Asunció de la política formativa com a aspecte fonamental de la flexibilitat interna de les empreses que possibilita l'adaptabilitat dels recursos humans als nous processos productius, fent operativa la mobilitat funcional.
- Promoure la realització de Convocatòries d'Accreditació de Competències Professionals en el marc del Reial decret 1224/2009, de 17 de juliol, de reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral.

Article 60. Temps de formació.

Els/as treballadors/as vindran obligats/as a desenvolupar totes les accions de formació professional contínua que siguin precisades perquè la seva funció es realitzi adequadament, assistint a cursos monogràfics o genèrics, seminaris sobre funcions específiques, que resultin necessaris, les activitats dels quals puguin realitzar-se dins o fora de la seva jornada de treball i en aplicació de l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors:

«El treballador tindrà dret: Al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.»

Les accions formatives dissenyades seran accions d'interès per a l'acompliment professional encomanat o que pugui encomanar-se, així com la seva projecció en el desenvolupament professional.

Amb criteris anàlegs, es realitzaran les oportunes adaptacions en supòsits individuals de jornada reduïda.

Article 61. Finançament.

El finançament de les accions formatives es farà preferentment amb càrrec a les quotes de formació professional abonades sectorialment, gestionades a través de la Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació o de la Institució o Institucions similars que puguin establir-se amb anàlogues dotacions econòmiques i finalitats.

És per aquest motiu, que s'estableix com a prioritari per al sector de Neteja d'Edificis i Locals, la promoció i difusió entre les empreses i treballadors/as, la utilització de les bonificacions i dels permisos individuals de formació. Es posarà l'accent principalment en aquells col·lectius amb un baix nivell de qualificació, sent prioritari aquest criteri en la concessió dels permisos individuals de formació d'aquells treballadors i treballadores que els sol·licitin.

A nivell d'empresa, podrà establir-se l'aplicació de recursos en funció de les seves necessitats i característiques.

Article 62. Acció formativa en les empreses i formació d'oferta.

Funcions relatives a les competències de la representació legal dels/as treballadors/as en aquesta matèria:

Intervenir en la mediació en els supòsits de discrepàncies al fet que es refereix l'article 15.5 del RD 395/2007. En relació a aquesta funció les empreses del sector de Neteja d'Edificis i Locals han de proporcionar tota la informació necessària a la representació sindical amb l'objecte de minimitzar les discrepàncies derivades de la interpretació de l'article 15.1 del Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació.

Conèixer la formació professional per a l'ocupació que es realitzi en els seus respectius àmbits.

Conèixer de l'agrupació d'empreses en el sector del Sector de Neteja d'Edificis i Locals.

Els Planes de formació dirigits prioritàriament als treballadors i treballadores ocupades del Sector de Neteja d'Edificis i Locals (formació d'oferta) hauran de:

Fixar els criteris orientatius i les prioritats generals de l'oferta formativa sectorial de mutu acord amb la representació empresarial.

Conèixer la formació professional per a l'ocupació que es realitzi en els seus àmbits.





CAPÍTOL X SUBROGACIÓ DE PERSONAL

Article 63. Subrogació del personal.

En el sector de neteja d'edificis i locals operarà la subrogació del personal quan tingui lloc un canvi de contractista o de subcontractista, en una concreta activitat de les regulades en l'àmbit funcional de l'article del present conveni, en qualsevol tipus de client, ja sigui públic o privat. Aquesta subrogació es durà a terme en els termes indicats en el present article.

En endavant, el terme contracta s'entén com el conjunt de mitjans organitzats amb la finalitat de dur a terme una activitat econòmica de les definides dins de l'àmbit funcional del Conveni, ja fos essencial o accessòria, que manté la seva identitat amb independència de l'adjudicatari del servei.

En aquest sentit, engloba amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació, tant pública com a privada, i identifica una concreta activitat que passa a ser exercida per una determinada empresa, societat, o entitat de qualsevol classe, sent aplicable la subrogació encara en el supòsit de reversió de contractes a qualsevol de les administracions públiques.

Als efectes previstos en aquest article no tindran la consideració de treballadors/as i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària els socis cooperativistes que no tinguin la condició de socis treballadors i els treballadors autònoms tot i que vinguessin prestant serveis directa i personalment al centre o contracta en el qual es produís el canvi de contractista.

En el cas de subrogació de socis cooperativistes que tinguin la condició de treballadors/as, la subrogació aconseguirà exclusivament a aquesta última condició, sotmetent-se en tots els aspectes a la regulació laboral i convencional d'aplicació.

1. En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta així com respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi el canvi en l'adjudicatari del servei que duguin a terme l'activitat que es tracti, els treballadors de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que vagi a realitzar el servei, respectant aquesta els drets i obligacions que gaudeixin en l'empresa sortint del servei.

Es produirà l'esmentada subrogació de personal, sempre que es donin algun dels següents suposats:

- a. Treballadors/as en actiu que realitzin el seu treball en la contracta amb una antiguitat mínima dels quatre últims mesos anteriors a la finalització efectiva del servei, sigui com quina sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat al citat període de quatre mesos, haguessin treballat en una altra contracta.
- b. Treballadors/as amb dret a reserva de lloc de treball que, al moment de la finalització efectiva de la contracta, tinguin una antiguitat mínima de sis mesos en la mateixa i/o aquells/as que es trobin en situació de IT, excedència que doni lloc a reserva del mateix lloc de treball, vacances, permisos, maternitat, Incapacitat Permanent subjecta a revisió durant els dos anys següents o situacions anàlogues, sempre que compleixin el requisit ja esmentat d'antiguitat mínima.
- c. Treballadors/as amb contracte d'interinitat que substitueixin a algun dels treballadors/as esmentats en l'apartat b), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.
- d. Treballadors/as de nou ingrés que per ampliació del contracte amb el client s'hagin incorporat a la contracta com a conseqüència d'una ampliació de plantilla en els sis mesos anteriors a la finalització d'aquella.
- e. Treballadors/as de nou ingrés que han ocupat llocs fixos amb motiu de les vacants que de forma definitiva s'hagin produït en els sis mesos anteriors a la finalització de la contracta, sempre que s'acrediti la seva incorporació simultània al centre i a l'empresa.
- f. Treballadors/as d'una primera contracta de servei continuat, exclouent, en tot cas, els serveis de caràcter eventual i els de condicionament o manteniment provisional per a l'engegada d'uns locals nous o reformats, o primeres neteges, quan la contracta de referència no hagi tingut una durada mínima de sis mesos.

2. Tots els supòsits anteriorment contemplats, s'hauran d'acreditar documentalment per l'empresa o entitat sortint a l'entrant, mitjançant els documents que es detallen en aquest article.

El termini de lliurament serà com a mínim de cinc dies naturals i com a màxim de quinze dies naturals, explicats a partir del moment en què l'empresa entrant o sortint comunicui a l'altra el canvi de l'adjudicació de serveis. En tot cas, aquesta comunicació haurà de produir-se amb un termini mínim de tres dies hàbils anteriors a l'inici efectiu de la prestació de serveis per part del nou adjudicatari.

La falta de lliurament en termini i forma de la documentació establerta en l'annex I facultarà a l'empresa entrant per exigir-li a la sortint la indemnització pels danys i perjudicis que en el seu incompliment li hagi pogut implicar.

3. Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos pel que fa als treballadors entre l'empresa sortint i la que vagi a realitzar el servei:

a. Els/as treballadors/as percebran les seves retribucions mensuals en la data establerta i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en els cinc dies següents a la data de terminació de la contracta de l'empresa sortint.

b. Els/as treballadors/as hauran de gaudir les seves vacances reglamentàries establertes en el període fixat al calendari vacacional, amb independència de quin sigui l'empresa en la qual en aquest moment estiguin prestant serveis.

c. Els/as treballadors/as que no haguessin gaudit les seves vacances reglamentàries en produir-se la subrogació, les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei, que només abonarà la part proporcional del període que a ella correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'anterior adjudicatari que haurà d'efectuar-ho en la corresponent liquidació.

d. Els/as treballadors/as que, en ocasió de la subrogació, haguessin gaudit amb l'empresa sortint un període de vacances superior al que li correspondria per la part d'any treballat en la mateixa, se'ls descomptarà de la liquidació l'excés gaudit d'acord amb la proporcionalitat que correspongui. L'empresa entrant haurà de permetre el gaudi del període vacacional que a cada treballador/a li quedés pendent de gaudir, i en tot cas haurà d'abonar al/la treballador/al que li correspondria proporcionalment percebre pel temps en què presti serveis per a la mateixa, sense que pugui substituir tal abonament per un gaudi major de vacances.

4. No operarà la subrogació en el cas d'un contractista que realitzi la primera neteja i que no hagi subscrit contracte de manteniment.

5. Si la subrogació d'una nova titular de la contracta impliqués que un/a treballador/a realitzi la seva jornada en dos centres de treball diferents, afectant a un només d'ells el canvi de titularitat de la contracta, els titulars de la mateixa gestionaran el pluriempleo legal del treballador/a, així com el gaudi conjunt del període vacacional.

6. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les quals vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador/a, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, tot i que el treballador/a segueixi vinculat a l'empresa cessant d'una banda de la seva jornada. En tal cas es procedirà conforme determina l'apartat anterior.

No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article, en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligui a la suspensió del servei per temps no superior a un any. En tal cas, aquesta circumstància donarà lloc a promoure expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritzi la suspensió dels contractes de treball dels empleats que resultin afectats. A la finalització del període de suspensió, aquests/as treballadors/as tindran reservat el lloc de treball al centre en qüestió, encara que a aquesta data s'adjudiqués el servei a una altra empresa.

En cas que un client rescindís el contracte d'adjudicació del servei de neteja amb una empresa, per qualsevol causa, amb la idea de realitzar-ho amb el seu propi personal, i posteriorment contractés amb una altra de nou el servei, en el termini d'un any des de la rescissió de la contracta, la nova adjudicatària haurà d'incorporar a la seva plantilla al personal afectat de l'anterior empresa de neteja, sempre que es donin els requisits establerts en el present article.

En el cas que el propòsit del client, en rescindir el contracte d'adjudicació del servei de neteja, per qualsevol causa, fora el de realitzar-ho amb personal propi però de nova contractació, quedarà obligat a incorporar a la seva plantilla als treballadors/as afectats/as de l'empresa de neteja fins al moment prestadora d'aquest servei.

7. En el cas que el client traslladés les seves oficines o dependències a una altra ubicació i adjudiqués el servei de neteja a una altra empresa, aquesta vindrà obligada a subrogar-se en el personal que, sota la dependència de l'anterior concessionari hagués prestat serveis al centre anterior, sempre que dit personal reunís els requisits establerts en l'apartat 1r. d'aquest article.

8. En el cas que la subrogació afecti a un/a treballador/a amb horari continuat, afectant aquella a part de la seva jornada, el temps de trasllat d'un centre a un altre que, amb anterioritat al canvi tingués la consideració d'efectiu, haurà de compartir-se entre ambdues empreses en proporció a la jornada que a cadascuna d'elles correspongui.

9. Divisió de contractes: En el cas que una o diverses contractes, l'activitat de les quals és exercida per una o diferents empreses o entitats públiques, es fragmentin o divideixin en diferents parts, zones o serveis a fi de la seva posterior adjudicació, passaran total o parcialment a estar adscrits al nou titular aquells/as treballadors/as que haguessin realitzat el seu treball en l'empresa sortint en cadascuna d'aquestes parts, zones o serveis resultants de la divisió produïda, en els termes previstos en el punt un d'aquest article.

10. Agrupacions de contractes: En el cas que diferents contractes, serveis, zones o divisions d'aquelles s'agrupin en una o vàries, la subrogació del personal operarà respecte de tots aquells/as treballadors/as que hagin realitzat el seu treball en les quals resultin agrupades, conforme als criteris del punt un d'aquest article.

11. Obligatorietat: La subrogació del personal, així com els documents a facilitar, operaran en tots els supòsits de subrogació de contractes,



parts, zones o serveis que resultin de la fragmentació o divisió de les mateixes, així com en les agrupacions que d'aquelles puguin efectuar-se, àdhuc tractant-se de les normals subrogacions que es produeixin entre empreses o entitats públiques o privades que duguin a terme l'activitat dels corresponents serveis, i això tot i que la relació jurídica s'estableixi només entre qui adjudica el servei d'una banda i l'empresa que resulti adjudicatària per un altre, sent d'aplicació obligatòria, en tot cas, la subrogació de personal, en els termes indicats en el present article.

12. En el supòsit de canvi de contracta, independentment que el servei s'hagi vist reduït en la nova adjudicació a l'empresa contractista entrant, s'aplicarà el mecanisme de subrogació recollit en aquest article com a garantia d'estabilitat en l'ocupació per a tots els treballadors i treballadores que compleixin els requisits per ser subrogats conforme a l'estipulat en el mateix, passant a estar adscrits a la nova adjudicatària del servei, tant tots els treballadors i treballadores com la jornada adscrita al referit servei fins a aquest moment.

Article 64. Supòsits especials de subrogació.

Subrogació de plantilla entre empreses dedicades a la neteja d'avions en recintes aeroportuaris.

Donades les especials característiques i circumstàncies del sector, on els treballadors presten els seus serveis a diferents Companyies d'Aviació, o si escau operadors de handling, i a fi de contribuir i garantir el principi d'estabilitat en l'ocupació, les empreses que prestin serveis de neteja d'avions i serveis complementaris, en aquells aeroports que estiguin en l'àmbit funcional del present conveni, estaran obligades a la subrogació del personal sobre la base del percentatge de la pèrdua d'activitat soferta.

L'anterior implica que quan una empresa cessi en la prestació dels serveis de neteja d'avions contractats per un client públic o privat, ja sigui operador de handling o directament una companyia aèria, per finalització, pèrdua, cessió, rescat, rescissió, fusió, absorció, o per qualsevol causa, del contracte d'arrendament de serveis, o qualsevol altra figura mercantil que justifiqui aquesta prestació de serveis; la nova empresa prestatària estarà obligada a subrogar als/as treballadors/as adscrits/as a aquesta contracta, qualsevol que sigui la modalitat de contractació laboral dels mateixos.

La subrogació s'efectués atenent als següents criteris:

a. Pel càlcul del percentatge d'activitat perduda, s'apliqués la següent fórmula:

$$\frac{\text{N.º avions ponderats atesos en els 12 mesos anteriors a la comunicació del cessament de l'activitat (activitat perduda)}}{\text{n.º avions ponderats totals atesos en els 12 mesos anteriors a la data del cessament de l'activitat (activitat total)}}$$

L'activitat d'avions ponderats perduts i l'activitat d'avions totals ponderats es calcularan atenent a la següent taula de ponderació:

Classe d'aeronau	Coefficient de ponderació
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

b. A l'efecte del que es disposa en els paràgrafs anteriors serà subrogable aquell personal que compleixi els requisits establerts en el punt dos del present article.

c. Subrogació parcial: La subrogació serà parcial quan l'activitat perduda per l'empresa cessionària, no aconsegueixi el 100% de l'activitat total de la mateixa, calculada conforme a l'establert en el present apartat.

Tant en el supòsit d'empreses que perdin part de la seva activitat tenint contractades els seus serveis amb operadors de handling, com el suposat empreses que perdin part de la seva activitat, per la rescissió o terminació, qualsevol que sigui la seva forma, d'un contracte per a la neteja d'avions subscrit directament amb una companyia aèria, la determinació del nombre de treballadors a subrogar, una vegada establert el percentatge d'activitat perduda, s'efectués conformement a la següents regles:



- 1) S'ordenarà la plantilla per categories/grups professionals.
- 2) En cadascuna de les categories/grups professionals es distribueixen els treballadors existents segons les seves jornades respectives de major jornada a menor jornada, agrupant-se els que tenen la mateixa jornada i sent ordenats dins de cada agrupació per antiguitat.
- 3) Realitzada la distribució de treballadors conformement a la llista obtinguda com a conseqüència de l'aplicació del que es disposa en el punt 1) i 2), es multiplicarà, començant pel primer de la llista, la seva jornada laboral pel percentatge de pèrdua d'activitat. Si resultat de l'operació supera la jornada d'est/a treballador/a, el mateix serà subrogat, si no la supera, el nombre d'hores resultant es considerarà en l'operació per determinar la subrogació o no del següent treballador/a de la llista. Aquest nombre d'hores serà denominat romanent.

Al següent treballador/a de la llista se li aplicarà sobre la seva jornada laboral el percentatge de pèrdua d'activitat, i a aquest resultat se li sumarà el romanent resultant de l'operació amb el treballador anterior. Si la nova quantitat resultant fos superior a la jornada del/la treballador/a est serà subrogat/a, quedant el possible excés d'hores sobre la seva jornada com a romanent. En el cas que la nova quantitat no sobrepassi la jornada del/la treballador/a, aquest no serà subrogat/a i el nombre d'hores quedarà igualment com a romanent.

Per determinar la subrogació o no del següent treballador/a de la llista es tindrà en compte el romanent produït en l'operació del treballador/a anterior.

El criteri descrit serà seguit successivament per determinar la subrogació o no de tots els/as treballadors/as de la llista.

Una vegada arribat a l'últim treballador de la llista, si la suma d'aplicar el percentatge d'activitat perduda sobre la seva jornada i el romanent corresponent, fos superior al 50% de la seva jornada, el/la treballador/a serà subrogat/a, en cas que no sigui així, no procedirà la seva subrogació.

d. Subrogació total: La subrogació serà total quan l'activitat perduda sigui del 100% conforme a l'establert en el present apartat.

La subrogació total implica la transferència a la nova empresa cessionària i captadora de l'activitat del 100% de la plantilla adscrita al servei trasferit i que compleixi amb els requisits establerts per ser subrogat de conformitat amb el que es disposa en el present article.

e. Quan l'activitat perduda afecti solament a serveis demandats per companyies aèries denominades low cost a les quals no se li realitza el servei de neteja interior o complet, demandant sol serveis de recollida d'escombraries i subministrament i retirada d'aigües, tasques exercides per conductors, la subrogació solament afectarà a aquesta categoria/grup professionals.

f. En el cas d'empreses de neteja que prestin serveis a un operador de handling que realitzés la neteja de diferents companyies aèries (tot i que solament fora per un contracte directe amb aquest operador) i aquest operador de handling perdés la seva activitat per tancament o abandó de la mateixa, es determinarà la subrogació com a total o parcial, en funció de:

A. Total: Si l'empresa de neteja no continués prestant cap servei (inclosos altres tipus de contractes de manteniment, amb altres clients).

B. Parcial: Si l'empresa de neteja mantingués part d'aquesta activitat, encara que fos contractant directament amb la companyia aèria.

g. Documents a facilitar per l'empresa sortint a l'entrant i representants dels treballadors.

La documentació a facilitar a l'empresa entrant o cessionària, serà la que s'esmenta en l'annex I del present conveni.

ANNEX I

Per a la tramitació de la subrogació l'empresa sortint haurà de subministrar a l'entrant relació de personal, en format electrònic de full de càlcul segons el model especificat en l'annex III, en la qual es detalli: Nom i cognoms, domicili, nombre de afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances, dies d'assumptes propis ja gaudits i justificació d'altres llicències retribuïdes i qualsevol modificació d'aquestes dades que s'hagi produït en els sis mesos anteriors juntament amb la justificació de la mateixa, modalitat de la seva contractació, especificació del període de mandat si el treballador/a és representant sindical i data de gaudi de les seves vacances.

Així mateix, a l'efecte de comprovació de retribucions, jornada, tipus de contracte, situació de IT i altres extrems de rellevància per a la gestió de la subrogació, l'empresa sortint haurà de facilitar a l'entrant els següents documents, deixant constància suficient de la seva recepció:

- a. Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació si els ha tramitat l'empresa sortint o documentació que acrediti la vinculació laboral de cada persona amb l'empresa i contracta objecte de subrogació.
- b. Fotocòpia de les sis últimes nòmines mensuals dels treballadors afectats.
- c. Fotocòpia dels TC-2 o relació nominal de treballadors (RNT) de cotització a la Seguretat Social dels sis últims mesos.



d. Part de IT i/o confirmació, del personal que es trobi en tal situació al moment de transmetre la documentació.

e. Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador/a afectat en el qual es faci constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la seva liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, no quedant pendent quantitat alguna. Aquest document haurà d'estar en poder de la nova adjudicatària en la data de l'inici del servei com a nova titular.

Així mateix, de cara a contribuir a l'estabilitat i a la transparència del sector, l'empresa sortint facilitarà a l'entrant certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.

CAPÍTOL XI

IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ

Article 65.

Les part signatàries del present Conveni Col·lectiu Sectorial adopten els següents Principis Generals amb vista a la no discriminació i igualtat de tracte de tots/as els treballadors/treballadores. Aquests Principis Generals són:

1. A la preferència per a l'ingrés del gènere menys representat sense que això es faci en detriment dels mèrits i idoneïtat d'altres treballadors.
2. A la fixació de criteris que afavoreixin la contractació, formació i promoció del gènere menys representat en el grup professional que es tracti.
3. A la fixació de criteris de conversió de contractes temporals a fixos que afavoreixin al gènere menys representat, en igualtat de condicions i mèrits, es trobin afectades en major mesura que els homes pel nivell de temporalitat.
4. A l'estudi i, si escau, l'establiment de sistemes de selecció, classificació, promoció i formació, sobre la base de criteris tècnics, objectius i neutres per raó de gènere.
5. A l'establiment de quotes en termes de percentatges de dones i homes per aconseguir una distribució més equilibrada en els llocs de responsabilitat.
6. A recollir que les absències degudes a la maternitat no perjudiquin a les treballadores a l'hora de percebre determinats plusos (permanència, assistència, etc.) i alguns complements salarials que poden ser font de discriminació (disponibilitat, antiguitat, etc.).
7. A la inclusió d'un mòdul d'igualtat en el pla de formació anual de l'empresa.
8. A determinar uns objectius generals d'igualtat a aconseguir i l'empresa, les matèries, les fases, els terminis i l'estructura bàsica del pla.
9. A incorporar en els plans d'igualtat els continguts mínims que introdueix el projecte de llei referits a l'accés a l'ocupació i la no segregació ocupacional, la promoció, la formació, la igualtat retributiva, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la formació específica en matèria d'igualtat entre treballadors.
10. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

CAPÍTOL XII

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 66. Tipificació de les faltes.

Tindran la consideració de falta els incompliments de les obligacions laborals del personal atribuïbles al mateix per la seva comissió voluntària o per la seva conducta negligent. Les faltes es graduaran atenent a la seva voluntarietat, importància i transcendència per a l'activitat normal de l'empresa en lleus, greus i molt greus. Els/as treballadors/as podran ser sancionats per l'adreça de l'empresa d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen a continuació.

1. Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

a) Tres faltes injustificades de puntualitat per un temps superior a cinc minuts cadascuna, en l'assistència al treball dins d'un període de trenta dies.



- b) Faltar un dia al treball, dins d'un període de trenta, sense causa justificada.
- c) L'abandó injustificat del lloc de treball, sense previ avís, si el mateix és superior a cinc minuts. Al marge de la seva durada, si com a conseqüència de l'abandó s'originés un perjudici de consideració a l'empresa o fos causa directa d'accident dels companys de treball, es considerarà falta greu o molt greu segons allò que s'ha fixat als apartats següents respecte de la infracció de normes de seguretat i salut laboral.
- d) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria que sigui pròpia del servei.
- e) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i en les disposicions del present Conveni sectorial referides a obligacions dels/as treballadors/as en matèria de seguretat i salut, sempre que la seva inobservança no comporti risc greu per als seus companys/as de treball o terceres persones.
- f) El descuit imprudent en la conservació del material de treball sempre que no provoqui un dany greu a l'empresa.
- g) L'absència de comunicació o de notificació a l'empresa de les baixes per malaltia, parts de confirmació o alta, de la justificació de les faltes al treball, dels canvis de domicili, o de les alteracions de la unitat familiar a l'efecte de l'impost. Es considerarà que existeix tal absència quan aquestes comunicacions no es realitzin en el termini establert o, de no haver-ho, en un termini raonable que no podrà excedir de deu dies. S'exceptuen els supòsits d'impossibilitat imprevista objectivament demostrable.
- h) L'assistència al treball en evident estat d'embriaguesa o sota els efectes de drogues o estupefaents, que pogués repercutir en la imatge de l'empresa.
- i) Qualsevol altre incompliment que suposi una infracció lleu, en els termes del primer paràgraf del present article, dels deures laborals del treballador/a, consignats en el present Conveni Sectorial i en les normes aplicables.

2. Faltes greus. Es consideraran faltes greus les següents:

- a) Més de tres faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, superiors a cinc minuts, en un període de trenta dies.
- b) Absències sense causa justificada, de més d'un dia i menys de quatre, durant un període de trenta dies.
- c) L'abandó injustificat sense previ avís o autorització, d'una durada superior a cinc minuts, del lloc de treball quan com a conseqüència d'això es causés un perjudici de consideració a l'empresa o fos causa directa d'accident dels companys/as de treball.
- d) La desobediència greu als superiors en qualsevol matèria que sigui pròpia del servei.
- e) Simular mitjançant qualsevol forma la presència d'un altre treballador/a en l'empresa a l'efecte del compliment de les seves obligacions laborals.
- f) L'assistència al treball en estat d'embriaguesa o sota els efectes de drogues o estupefaents quan això repercuteixi en el compliment de la prestació laboral.
- g) Les renyines o discussions greus durant el temps de treball entre companys/as sempre que repercuteixin greument en el normal desenvolupament de l'activitat laboral.
- h) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i de les disposicions del present Conveni General referides a obligacions dels/les treballadors/as en matèria de seguretat i salut, quan tal incompliment origini danys greus per a la seguretat i salut dels/les treballadors/as.
- i) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus en un període de tres mesos, havent intervingut amonestació escrita, excloses les faltes de puntualitat.
- j) La negligència, imprudència o descuit en el treball o conservació i cura dels materials i eines de l'empresa quan provoquin a la mateixa un dany greu.
- k) La simulació de malaltia o accident així com l'al·legació de motius falsos per a l'obtenció de permisos i llicències.
- l) La utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics llocs a disposició per l'empresa de forma contrària al que es disposa en els codis i protocols d'ús d'aquests mitjans tecnològics establert en cada empresa.
- m) El descuit imprudent en la conservació del material de treball sempre que provoqui un dany greu a l'empresa.





n) Qualsevol altre incompliment que suposi una infracció greu, en els termes del primer paràgraf del present article, dels deures laborals del/la treballador/a, consignats en el present Conveni General i en les normes aplicables.

3. Faltes molt greus. Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) Més de deu faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, superiors a cinc minuts, comeses en un període de tres mesos o de vint durant sis mesos.
- b) La falta d'assistència al treball no justificada per més de tres dies en un període de trenta dies, o de més de sis dies en un període de tres mesos.
- c) El frau o l'abús de confiança en les gestions encomanades així com el furt o robatori tant a l'empresa com a la resta de companys/as de treball o a qualsevol altra persona dins del lloc de treball o durant el compliment del mateix.
- d) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en els materials, eines, útils, vehicles, instal·lacions, o fins i tot documents de l'empresa.
- e) L'assetjament laboral, sigui aquest sexual, per raó de sexe, moral o psicològic.
- f) Trobar-se en estat d'embriaguesa o sota l'efecte del consum de drogues o estupefaents de forma reiterada durant el compliment del treball amb molt greu repercussió en el mateix.
- g) Els maltractaments de paraula o obra als/les superiors, companys/as o subordinats/as dins de la jornada o en el seu lloc de treball, així com a terceres persones dins del temps de treball, així com l'abús d'autoritat.
- h) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i en les disposicions del present Conveni General referides a obligacions dels/les treballadors/as en matèria de seguretat i salut, sempre que de tal incompliment es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut.
- i) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes greus en un període de sis mesos sempre que hagin estat objecte de sanció per escrit.
- j) La utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics llocs a disposició per l'empresa de forma contrària al que es disposa en els codis i protocols d'ús d'aquests mitjans tecnològics establert en cada empresa, quan d'això es derivi un perjudici greu per a l'empresa.
- k) Qualsevol altre incompliment que suposi una infracció molt greu, en els termes del primer paràgraf del present article, dels deures laborals del treballador/a, consignats en el present Conveni General i en les normes aplicables.

Article 67. Sancions.

Les sancions que podran imposar-se als treballadors/as per la comissió de les faltes esmentades seran les següents:

- a) Per faltes lleus:
 - Amonestació escrita.
 - Suspensió d'ocupació i sou fins a un màxim de dos dies.
- b) Per faltes greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.
- c) Per faltes molt greus:
 - Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies.
 - Acomiadament.

En cap cas s'aplicaran les sancions en el seu grau mínim en els casos d'assetjament sexual, moral o psicològic quan es produeixin prevalent de la superior posició laboral jeràrquica de l'agressor o acosador.

Article 68. Procediment sancionador.

- a) En les faltes molt greus l'empresa donarà trasllat als representants legals dels/les treballadors/as d'una còpia de la carta de sanció lliurada al/la treballador/a, dins dels dos dies hàbils següents al de la comunicació al/la interessat/a.



b) En el cas de sancions greus i molt greus imposades a la representació legal dels treballadors/as o als delegats/as sindicals serà necessària la prèvia audiència dels restants integrants de la representació al fet que el treballador pertanyés, de la mateixa manera quan es tracti de treballadors/as afiliats/as a un sindicat serà preceptiva l'audiència prèvia als/les delegats/as sindicals, si els hi hagués. L'incompliment d'aquest requisit provocarà la nul·litat de la sanció.

c) En el cas de faltes lleus es donarà comunicació als representants legals dels treballadors dins dels 7 dies següents a la imposició de la sanció.

d) A qualsevol moment, bé per resultar necessari per al millor coneixement dels fets, naturalesa o abast dels mateixos, o bé per evitar eventuais danys, es podrà aplicar cautelarment la suspensió d'ocupació, no de sou, de la persona afectada per un termini màxim de dos mesos, quedant a la disposició de l'empresa durant el temps de suspensió, o bé adoptar qualsevol altra mesura organitzativa de caràcter temporal fins a la finalització del procediment sancionador.

En tot cas durant aquest període de dos mesos, no podrà ser traslladat a un centre de treball que disti més de 30 kms. del d'origen, mantenint-li totes les condicions de treball del centre on venia prestant els seus serveis.

Article 69. Prescripció.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les faltes greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Quan s'obri qualsevol tipus d'expedients informatius per a l'esbrinament de fets que poguessin suposar la comissió d'una infracció de caràcter laboral, la prescripció quedarà interrompuda.

CAPÍTOL XIII **ALTRES DISPOSICIONS**

Article 70. Clàusula Tribunal d'Arbitratge i Mediació dels Illes Balears (TAMIB)

Les parts signatàries del present Conveni Col·lectiu accepten que les divergències que se suscitin en el mateix siguin dirimides mitjançant els procediments que conté en el vigent acord interprofessional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació dels Illes Balears (TAMIB).

Article 71. Comissió Paritària

Es designa una Comissió Paritària com a òrgan d'interpretació, vigilància i control del compliment dels pactes en aquest Conveni Col·lectiu, que estarà compost per comissionats de la representació sindical i de la representació empresarial, que guardarà proporció i equivalència i tindrà el mateix pes representatiu que la composició de la comissió negociadora del propi Conveni Col·lectiu.

El banc empresarial estarà representat al 50% de cadascuna de les organitzacions empresarials signants del conveni. Quan es constitueixi aquesta comissió es determinarà el nombre concret dels seus representants.

Aquesta comissió es reunirà ordinària i preceptivament, com a mínim, cada trimestre i per a la vàlida adopció d'acords haurà de comptar amb el respall concurrent de la majoria de cadascuna de les representacions. Amb caràcter extraordinari es reunirà quan ho convoqui qualsevol de les organitzacions representades en la mateixa.

El domicili d'aquesta comissió i la seu de les seves reunions queda fixada en els locals del Tribunal d'Arbitratge i Mediació dels Illes Balears (TAMIB) situada en vinguda Comte de Sallent nº 11, 2ª planta, 07003 de Palma de Mallorca.

Funcions i competències:

- Aclarir i interpretar els preceptes del present conveni.
- La vigilància del compliment dels pactes en el present Conveni Col·lectiu.
- Exercir el control del compliment per part de les empreses del percentatge d'ocupació estable acordada en l'article 13 del Conveni Col·lectiu.

En cas de constatar l'existència de situació en les quals concorrin indicis fundats d'inobservança del percentatge o d'obstrucció en l'exercici del control de tal incompliment o no facilitació de la informació i/o documentació que pugui sol·licitar-se, promourà l'oportuna denúncia davant l'Autoritat Laboral competent.

- Assumir qüestions relatives a competència deslleial, vigilants específicament funcions sobre les següents qüestions:



1. Compliment d'obligacions bàsiques en matèria laboral, Seguretat Social, etc., d'aquelles empreses que per la seva habitual actuació puguin existir fundats motius per creure que existeix incompliment sistemàtic de tals obligacions.
2. Anàlisi de les adjudicacions del servei de neteja realitzades pel sector públic amb la finalitat de determinar que els costos aplicats per l'empresa adjudicatària, en el cas de baixes temeràries, respecten el compliment dels drets del personal.
3. Formulació de denúncies a l'autoritat competent i tribunals de defensa de la competència i elaboració d'informes i comunicats per a la seva pública difusió.
 - a) Promoure l'establiment d'informe previ i preceptiu de la Comissió Paritària en l'adjudicació del servei de neteja que dugui a terme el sector públic d'aquesta Comunitat Autònoma i, cas d'establir tal informe, exercir tal competència.
 - b) Servir d'instrument de conciliació i arbitratge de conflictes col·lectius de treball, a l'observança del qual i resolució se sotmeten les parts, sent la seva intervenció d'obligat compliment com a requisit previ a qualsevol via o procediment judicial que pogués correspondre.
 - c) Intervenció en gestió i desenvolupament en els plans de formació contínua que s'estableixin per les parts.
 - d) Totes aquelles qüestions que de mutu acord li siguin conferides per les parts.

Es redactarà un Reglament de funcionament de la Comissió Paritària en el termini de tres mesos des de la signatura del present Conveni Col·lectiu.

Comissió Paritària de seguretat i salut laboral: les parts signatàries del present conveni, amb l'objecte de desenvolupar la participació d'empreses i treballadors a través de les organitzacions empresarials i sindicals a la planificació, programació, organització i control de la gestió relacionada amb la millora de les condicions de treball i la protecció de la seguretat i salut dels treballadors en el treball en la prevenció de riscos laborals en els diferents nivells territorials i representació del sector i la millor satisfacció dels objectius perseguits per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i les seves normes de desenvolupament en virtut de l'establert en l'article 83.3 de l'Estatut dels Treballadors, acorden la constitució en el si de la Comissió Paritària, d'una comissió sectorial de caràcter autònom per a la prevenció de riscos laborals en el sector de neteja d'edificis i locals de Illes Balears.

Vigilància de la salut: les empreses garantirán la vigilància periòdica de la salut com a activitat permanent d'observació de l'estat de salut laboral dels treballadors i serà realitzada durant en temps de treball i en funció dels riscos específics dels llocs de treball. Com a mínim hi haurà una revisió anual.

Les empreses garantirán la inclusió, en els contractes de prestacions entre l'empresa i els serveis de prevenció, ja siguin propis o externs, dels recursos necessaris per dur a terme l'activitat de vigilància de la salut.

La vigilància es durà a terme sobre la base dels protocols de vigilància sanitària específica editats per l'autoritat pública de salut competent.

Article 72. Clàusula de inaplicació o despenji per no aplicació de les condicions pactades en aquest conveni

Les empreses que poguessin veure danyada la seva estabilitat econòmica com a conseqüència de l'aplicació de les condicions pactades en aquest conveni, comunicaran l'acord aconseguit amb la representació legal dels treballadors sobre la inaplicació a la Comissió Paritària d'aquest Conveni.

En cas de desacord en el si de l'empresa, aquesta dirigirà en el termini de 15 dies un escrit a la Comissió Paritària adjuntant:

- a) Memòria en què es basa la causa invocada.
- b) Còpies del dipòsit de comptes presentats en el registre mercantil dels dos últims exercicis econòmics.
- c) actes de negociació amb la representació legal dels treballadors

La Comissió Paritària disposarà d'un termini de 7 dies per pronunciar-se sobre aquest tema. Si no s'aconsegueix acord, les parts acudirán a l'arbitratge vinculant del TAMIB.

Article 73. Denúncia del Conveni Col·lectiu

Finalitzat el període de vigència del Conveni, aquest s'entendrà prorrogat d'any en any, tret que es produeixi denúncia expressa per qualsevol de les parts legitimades per a la seva negociació, de conformitat al que es disposa en els articles 86, 87 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

En cas de denúncia, aquesta haurà de produir-se dins del mes de gener de 2022, o dins de qualsevol dels següents mesos de gener dels eventuals anys de pròrroga, mitjançant comunicació escrita que haurà de dirigir-se a les altres parts signatàries del Conveni. D'aquesta comunicació s'enviarà còpia, a l'efecte de registre, a l'Autoritat Laboral. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la Comissió negociadora. La part receptor de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts establiran un calendari o pla de negociació, tot això de conformitat a l'establert en l'article 89.1 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 74. Normativa supletòria

Serà aplicable el regulat en l'I Conveni Col·lectiu Sectorial de Neteja d'edificis i locals (BOE 23 de maig de 2013) en tot allò que no estigui regulat en el present Conveni Col·lectiu. En tot cas serà la Comissió Paritària, prèviament a la interposició d'un conflicte col·lectiu, la que haurà de resoldre sobre qualsevol divergència sobre remissió a aquest acord marc quan se suscitin dubtes o discrepàncies de la seva aplicació per buit en el text d'aquest conveni.

Article 75. Derogació

Aquest Conveni deroga a l'anterior i a tots els anteriors al mateix, excepte les referències expresses que el mateix faci a situacions anteriors o al reconeixement de drets adquirits.

Disposició transitòria: Independentment del que es disposa en els articles 35 i 36 d'aquest Conveni, els plusos d'hospitals i de carrets s'abonaran en 12 pagues a partir de l'1 d'agost de 2020, en 13 pagues a partir de l'1 d'agost de 2021 (paga de beneficis) i en 14 pagues (paga d'estiu) a partir de l'1 de juliol de 2022.

Disposició final: Les parts signatàries acorden que en la redacció del present Conveni Col·lectiu no s'ha usat deliberadament cap terme que suposi discriminació de gènere.

Annex II – Taules salarials

		Salari mes del 01/01/2018 al 31/07/2018	Salari mes del 01/08/2018 al 31/07/2019	Salari mes del 01/08/2019 al 31/07/2020	Salari mes del 01/08/2020 al 31/07/2021	Salari mes del 01/08/2021 al 31/07/2022
		Increment 0	Increment s/31-07-18	Increment s/31-07-18	Increment s/31-07-18	Increment s/31-07-18
Grup Prof.	Categoria	0%	2%	2%	4%	4,25%
I	Director/a	1.927,82	1.966,38	2.004,93	2.082,05	2.163,98
I	Director /a Comercial	1.781,48	1.817,11	1.852,74	1.924,00	1.999,71
I	Director/a Administratiu/a	1.781,48	1.817,11	1.852,74	1.924,00	1.999,71
I	Director/a Relacions Humanes	1.781,48	1.817,11	1.852,74	1.924,00	1.999,71
I	Director/a de Compres	1.781,48	1.817,11	1.852,74	1.924,00	1.999,71
I	Titulat/a Grau Superior	1.467,20	1.496,54	1.525,89	1.584,58	1.646,93
I	Titulat/a Grau Mitjà	1.362,94	1.390,20	1.417,46	1.471,98	1.529,90
I	Graduat/a Social	1.362,94	1.390,20	1.417,46	1.471,98	1.529,90
II	Cap Administratiu 1ª	1.412,38	1.440,63	1.468,88	1.525,37	1.585,40
II	Cap Administratiu 2ª	1.359,84	1.387,04	1.414,23	1.468,63	1.526,42
II	Caixer/a	1.277,24	1.302,78	1.328,33	1.379,42	1.433,70
II	Oficial 1.ª Administratiu	1.209,51	1.233,70	1.257,89	1.306,27	1.357,67
II	Oficial 2ª Administratiu	1.074,52	1.096,01	1.117,50	1.160,48	1.206,15
II	Auxiliar Administratiu	884,98	902,68	920,38	955,78	993,39
II	Aspirant Auxiliar Administratiu	795	810,90	826,80	858,60	892,39
II	Telefonista	920,08	938,48	956,88	993,69	1.032,79





ANEXO IV. Salari base netejador/a, peó de carrets, peó especialista, segons jornada setmanal:

Jornada setmanal	Percentatge de jornada	gener-juliol 2018	agost'18-juliol'19	PERIODES		
				agost'19-juliol'20	agost'20-juliol'21	agost'21-juliol'22
39	100	945,56	964,47	983,38	1.021,20	1.061,39
38,5	98,72	933,44	952,11	970,77	1.008,11	1.047,78
38	97,44	921,31	939,74	958,17	995,02	1.034,17
37,5	96,15	909,19	927,38	945,56	981,92	1.020,57
37	94,87	897,07	915,01	932,95	968,83	1.006,96
36,5	93,59	884,95	902,65	920,34	955,74	993,35
36	92,31	872,82	890,28	907,74	942,65	979,74
35,5	91,03	860,70	877,92	895,13	929,55	966,14
35	89,74	848,58	865,55	882,52	916,46	952,53
34,5	88,46	836,46	853,19	869,91	903,37	938,92
34	87,18	824,33	840,82	857,31	890,28	925,31
33,5	85,90	812,21	828,46	844,70	877,18	911,71
33	84,62	800,09	816,09	832,09	864,09	898,10
32,5	83,33	787,97	803,73	819,48	851,00	884,49
32	82,05	775,84	791,36	806,88	837,91	870,88
31,5	80,77	763,72	779,00	794,27	824,82	857,28
31	79,49	751,60	766,63	781,66	811,72	843,67
30,5	78,21	739,48	754,27	769,05	798,63	830,06
30	76,92	727,35	741,90	756,45	785,54	816,45
29,5	75,64	715,23	729,54	743,84	772,45	802,85
29	74,36	703,11	717,17	731,23	759,35	789,24
28,5	73,08	690,99	704,81	718,62	746,26	775,63
28	71,79	678,86	692,44	706,02	733,17	762,02
27,5	70,51	666,74	680,08	693,41	720,08	748,42
27	69,23	654,62	667,71	680,80	706,98	734,81
26,5	67,95	642,50	655,35	668,19	693,89	721,20
26	66,67	630,37	642,98	655,59	680,80	707,59
25,5	65,38	618,25	630,62	642,98	667,71	693,99
25	64,10	606,13	618,25	630,37	654,62	680,38
24,5	62,82	594,01	605,89	617,76	641,52	666,77
24	61,54	581,88	593,52	605,16	628,43	653,16
23,5	60,26	569,76	581,16	592,55	615,34	639,56
23	58,97	557,64	568,79	579,94	602,25	625,95
22,5	57,69	545,52	556,43	567,33	589,15	612,34
22	56,41	533,39	544,06	554,73	576,06	598,73
21,5	55,13	521,27	531,70	542,12	562,97	585,13
21	53,85	509,15	519,33	529,51	549,88	571,52

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/3/1024950





20,5	52,56	497,03	506,97	516,90	536,78	557,91
20	51,28	484,90	494,60	504,30	523,69	544,30
19,5	50,00	472,78	482,24	491,69	510,60	530,70
19	48,72	460,66	469,87	479,08	497,51	517,09
18,5	47,44	448,53	457,51	466,48	484,42	503,48
18	46,15	436,41	445,14	453,87	471,32	489,87
17,5	44,87	424,29	432,78	441,26	458,23	476,26
17	43,59	412,17	420,41	428,65	445,14	462,66
16,5	42,31	400,04	408,05	416,05	432,05	449,05
16	41,03	387,92	395,68	403,44	418,95	435,44
15,5	39,74	375,80	383,32	390,83	405,86	421,83
15	38,46	363,68	370,95	378,22	392,77	408,23
14,5	37,18	351,55	358,59	365,62	379,68	394,62
14	35,90	339,43	346,22	353,01	366,58	381,01
13,5	34,62	327,31	333,86	340,40	353,49	367,40
13	33,33	315,19	321,49	327,79	340,40	353,80
12,5	32,05	303,06	309,13	315,19	327,31	340,19
12	30,77	290,94	296,76	302,58	314,22	326,58
11,5	29,49	278,82	284,40	289,97	301,12	312,97
11	28,21	266,70	272,03	277,36	288,03	299,37
10,5	26,92	254,57	259,67	264,76	274,94	285,76
10	25,64	242,45	247,30	252,15	261,85	272,15
9,5	24,36	230,33	234,94	239,54	248,75	258,54
9	23,08	218,21	222,57	226,93	235,66	244,94
8,5	21,79	206,08	210,21	214,33	222,57	231,33
8	20,51	193,96	197,84	201,72	209,48	217,72
7,5	19,23	181,84	185,48	189,11	196,38	204,11
7	17,95	169,72	173,11	176,50	183,29	190,51
6,5	16,67	157,59	160,75	163,90	170,20	176,90
6	15,38	145,47	148,38	151,29	157,11	163,29
5,5	14,10	133,35	136,02	138,68	144,02	149,68
5	12,82	121,23	123,65	126,07	130,92	136,08
4,5	11,54	109,10	111,29	113,47	117,83	122,47
4	10,26	96,98	98,92	100,86	104,74	108,86
3,5	8,97	84,86	86,56	88,25	91,65	95,25
3	7,69	72,74	74,19	75,64	78,55	81,65
2,5	6,41	60,61	61,83	63,04	65,46	68,04
2	5,13	48,49	49,46	50,43	52,37	54,43
1,5	3,85	36,37	37,10	37,82	39,28	40,82
1	2,56	24,25	24,73	25,21	26,18	27,22
0,5	1,28	12,12	12,37	12,61	13,09	13,61

<http://www.caib.es/eoibfront/pdf/ca/2019/3/1024950>





Les parts negociadores troben conforme el text anterior, que recull íntegrament el principi d'acord signat el 30 de juliol de 2018 a la seu de la Conselleria de Treball, subscriuint-ho a continuació en totes les pàgines un representant de cada organització sindical i empresarial, a Palma de Mallorca, 29 d'octubre de 2018.

<i>Per la representació sindical</i>	<i>Per la Representació Empresarial</i>
Construcción y Servicios-CC.OO.:	ABENET:
Fesmc-UGT:	ASPEL:

El Secretari d'actes:

