



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

8105

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu autonòmic de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (07100875012022)

Antecedents

1. El 3 d'agost de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de autonòmic de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears.
2. El 4 d'agost de 2022, José María Muñoz Juárez, 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 autonòmic de 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 persona interessada.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 13 de setembre de 2022

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)



Conveni Col·lectiu per al Sector de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears vigent de l'1 d'agost de 2022 al 31 de desembre de 2026 (Codi de Conveni 0700535011982).

Article preliminar. Parts que el concerten

Són parts concertants del present Conveni Col·lectiu

Per part sindical:

- Sindicat Independent de Treballadors i Empleats de les Illes Balears (SITE IB).

Per part empresarial:

- Agrupació Balear d'Empreses de Neteja (ABENET).
- Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL).

Article preliminar: DECLARACIÓ DE PRINCIPIS SOBRE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA SECTORIAL.

Les parts signants són conscients que s'ha de potenciar i prioritzar 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 la legalitat actual.

No obstant això, a l'efecte que la competència en el sector sigui tan clara i transparent com sigui possible i que les condicions laborals de les persones treballadores siguin les mateixes amb independència de l'empresa on prestin serveis, convenen que els Convenis Col·lectius d'empresa actuals han de convergir amb aquest Conveni col·lectiu, així com que no han de proliferar convenis col·lectius d'empresa nous en el futur.

Per això, les parts signants mantenen 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 de les persones treballadores, perquè, en un termini raonable, s'assoleixin acords entre elles, 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 Convenis Col·lectius d'empresa esmentats i aquest Conveni Col·lectiu, que no s'hauria de prolongar 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 a la feina

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. Llistat de subrogació

Annex III. Taules salarials

Annex IV. Salaris a temps parcial

CAPÍTOL I. **DISPOSICIONS GENERALS**

Article 1. Àmbit territorial i funcional

El present Conveni Col·lectiu és aplicable a totes les empreses que, incloses dins l'àmbit territorial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es dediquin a l'activitat de neteja d'edificis i locals, tals com oficines, hospitals, aeroports, ports, vaixells, avions, etcètera, encara que les empreses radiquin fora de les Illes Balears. Igualment, queden afectades per aquest Conveni les persones treballadores que prestin serveis de recollida, arrossegament i col·locació de carretons.

Aquest Conveni col·lectiu s'aplica a les empreses de serveis l'objecte social de les quals sigui, entre d'altres, la neteja d'edificis i locals per compte de tercers, respecte al personal al seu servei que cobreixi aquesta activitat, llevat que li sigui aplicable un altre conveni col·lectiu que, en conjunt i còmput global i anual, superi les condicions establertes en aquest Conveni Col·lectiu.

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

Article 2. Àmbit personal

Queden afectades pel present Conveni Col·lectiu totes les persones treballadores que prestin serveis a les empreses de neteja d'edificis i locals l'activitat de les quals es desenvolupi en aquesta comunitat autònoma, encara que la seu de l'empresa radiqui fora de les Illes Balears, sigui quina sigui la denominació o forma jurídica que adoptin.

Article 3. Àmbit temporal

Independentment de la data de la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB), aquest Conveni col·lectiu entra en vigor el dia 1 d'agost de 2022 i té una durada fins al 31 de desembre de 2026. Respecte del salari, s'ha d'estar expressament al que disposa el capítol V i l'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 efectes de la seva aplicació pràctica, es consideren globalment i conjuntament, per la qual cosa, en cas que l'Autoritat o la Jurisdicció Laboral, en l'exercici de les seves facultats, no n'accepti alguna de les clàusules, queden sense eficàcia les anomalies observades, les quals s'han de remetre a les parts negociadores per a esmenar-les, i queda vigent la resta d'aquest conveni.

Article 5. Condicions més beneficioses

Les condicions que estableix aquest Conveni tenen la consideració de mínimes i, en conseqüència, al personal que tingui condicions superiors a les pactades en aquest Conveni li han de ser mantingudes i respectades.

Article 6. Compensació

Totes les millores econòmiques, així com socials i sindicals, si n'hi hagués, concedides per les empreses que gaudeixin les persones treballadores no poden ser absorbides ni compensades per les condicions estipulades en aquest Conveni.

CAPÍTOL II **CONTRACTACIÓ**

Article 7. Contractació.

L'ingrés a la feina es pot fer de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació regulades a l'Estatut dels Treballadors, Disposicions complementàries i al present Conveni Sectorial.

Això no obstant, 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 ha de ser el contracte indefinit ordinari, segons el que estableix l'article següent.

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

Article 8. Contracte indefinit.

El contracte indefinit és el que concerten empresari i persona treballadora per a la prestació laboral d'aquesta a l'empresa per temps indefinit. Aquesta ha de ser la modalitat normal de contractació a realitzar per empresaris i persona treballadora sigui a temps complet o sigui a temps parcial.

Article 9. Contracte eventual per circumstàncies de la producció.

El contracte de treball de durada determinada només es pot subscriure per circumstàncies de la producció.

Perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat, cal que s'especifiquin amb precisió al contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.

a) Es pot subscriure el contracte temporal per circumstàncies imprevisibles.

S'entenen per circumstàncies de la producció l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, sempre que no responguin als supòsits de contractació de persones treballadores fixes discontinües.

Entre les oscil·lacions a què fa referència el paràgraf anterior, s'entenen incloses aquelles que deriven de les vacances anuals.

Quan el contracte de durada determinada obeeixi a aquestes circumstàncies de la producció, la durada no pot ser superior a un any.

En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima establerta en aquest Conveni col·lectiu, es pot prorrogar, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima.

b) Es pot subscriure el contracte temporal per circumstàncies previsibles.

Les empreses poden formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en els termes que preveu aquest paràgraf.

Les empreses només poden utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cadascun d'aquests dies les situacions concretes, que han d'estar degudament identificades al contracte. Aquests noranta dies no es poden utilitzar de manera continuada.

Article 10. Per substitució de persona treballadora.

Es poden formalitzar contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui al contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

En aquest supòsit, la prestació de serveis es pot iniciar abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per garantir l'exercici adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

Així mateix, el contracte de substitució es pot concertar per completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades en el present conveni col·lectiu i s'especifiqui al contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució també pot ser subscrit per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seva durada pugui ser, en aquest cas, superior a tres mesos.

Article 11. Contracte de treball per temps indefinit de fixos discontinus.

El contracte per temps indefinit fix discontinu es concerta per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa, però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

El contracte fix discontinu es pot concertar per al desenvolupament de treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratius que, sent previsibles, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa.



A causa de les peculiaritats de l'activitat del sector, s'estableix la possibilitat de la formalització a temps parcial dels contractes fixos discontinus.

El contracte de treball fix discontinu s'ha de formalitzar per escrit i ha de reflectir els elements essencials de l'activitat laboral, entre altres, la durada del període d'activitat, la jornada i la seva distribució horària, si bé aquests últims poden figurar amb caràcter estimat, sense perjudici de la seva concreció en el moment de la crida.

Així, en el contracte escrit que es formalitzi, han de figurar la forma i l'ordre de crida i la jornada laboral estimada i la seva distribució horària, d'acord amb els ritmes i les previsions cícliques de cada any.

La crida de les persones treballadores com a fixes discontinues s'ha d'efectuar 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 altre procediment que acrediti de manera fefaent la recepció de la comunicació i amb notificació a la representació unitària i sindical de les persones treballadores, si n'hi hagués.

En el termini de 7 dies des de la recepció de la notificació de la crida, la persona treballadora ha de confirmar per escrit la seva acceptació o el desistiment a aquesta.

El contracte de treball queda extingit quan la persona treballadora, sense haver al·legat causa justa per a la seva absència, comunicada de forma fefaent, no s'incorpori a la feina abans que transcorrin 3 dies comptats des de la data en què s'havia de produir la incorporació.

Això no obstant, no s'ha de procedir a l'extinció quan el motiu de no incorporar-se sigui la manca de compatibilitat de l'horari ofert amb els horaris d'estudis per obtenir un títol acadèmic o de capacitació professional, degudament justificat. Finalment, per a aquests casos, la persona treballadora ha de mantenir el seu dret a la reincorporació, d'acord amb els criteris establerts als paràgrafs anteriors, en la crida següent.

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

Les persones treballadores fixes discontinues tenen prioritat d'incorporació a la seva feina sobre qualsevol nova contractació, de manera que no es poden subscriure contractes de durada determinada mentre hi hagi persones treballadores fixes discontinues que no hagin estat cridades.

Article 12. Contractació a temps parcial.

Quan les persones treballadores siguin contractades per fer feines fixes i periòdiques que es repeteixin en dates certes dins del volum normal d'activitat de l'empresa és aplicable la prevista per al contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit.

A causa de les condicions especials del sector, les parts convenen necessària una regulació adequada de la contractació a temps parcial en totes les seves modalitats contractuals.

El contracte de treball s'entén formalitzat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, setmana, mes o any, inferior a la jornada de treball d'una persona treballadora a temps complet comparable.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, s'entén per «persona treballadora a temps complet comparable» una persona treballadora a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que faci una feina idèntica o similar.

Si a l'empresa no hi ha cap persona treballadora comparable a temps complet, s'ha de considerar la jornada a temps complet que preveu aquest Conveni col·lectiu.

El contracte a temps parcial es pot concertar per temps indefinit o per circumstàncies de la producció en els supòsits en què legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació.

El contracte a temps parcial es regeix per les regles següents:

a) El contracte, d'acord amb el que disposa l'article 8.2 de l'Estatut dels treballadors, s'ha de formalitzar necessàriament per escrit. Al contracte, ha de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com el mode de la seva distribució segons el que preveu el conveni col·lectiu.

De no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumeix formalitzat a jornada completa, llevat de prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

b) Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la de les persones treballadores a temps complet i aquesta es faci de manera partida, només és possible efectuar una única interrupció en aquesta jornada diària.



c) Les persones treballadores a temps parcial no poden fer hores extraordinàries, llevat dels supòsits a què fa referència l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors.

A aquests efectes, la jornada de les persones treballadores a temps parcial s'ha de registrar dia a dia i s'ha de totalitzar mensualment, lliurant còpia a la persona treballadora, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades cada mes, tant les ordinàries com les complementàries.

L'empresari ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys.

En cas d'incompliment de les obligacions de registre esmentades, el contracte es presumeix subscrit a jornada completa, llevat de prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

d) Les persones treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets que les persones treballadores a temps complet i s'ha de garantir en tot cas l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes.

e) La conversió d'un treball a temps complet en un treball parcial i viceversa sempre té caràcter voluntari per a la persona treballadora i no es pot imposar de manera unilateral o a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'empara del que disposa l'article 41.1.a) de l'Estatut dels treballadors.

Es consideren hores complementàries les realitzades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, d'acord amb les regles següents:

- 1.- L'empresari només pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb la persona treballadora.
- 2.- El pacte sobre hores complementàries pot acordar-se en el moment de la formalització del contracte a temps parcial o amb posterioritat a aquest, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte.
- 3.- El pacte s'ha formalitzar necessàriament per escrit.
- 4.- Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.
- 5.- El pacte d'hores complementàries ha de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals pot ser requerida per l'empresari, que no pot excedir el cinquanta per cent de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.
- 6.- A causa de l'exigència i especificitat de l'activitat del sector, les parts convenen que l'empresa ha de preavisar la persona treballadora de la realització de les hores complementàries pactades al més aviat possible i una vegada coneguda per aquesta la necessitat de la seva realització.
- 7.- El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia de la persona treballadora, mitjançant un preavis de quinze dies, una vegada complert un any des de la seva formalització, quan concorri alguna de les circumstàncies següents:

- I. L'atenció de les responsabilitats familiars enunciatades a l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors.
- II. Necessitats formatives, sempre que se n'acrediti la incompatibilitat horària.
- III. Incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

8.- El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització de les mateixes està subjecte a les regles previstes en els números anteriors.

En cas d'incompliment d'aquestes regles, la negativa de la persona treballadora a la realització de les hores complementàries, malgrat haver estat pactades, no constitueix conducta laboral sancionable.

9.- La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts als articles 34.3 i 4; 36.1 i 37.1. de l'Estatut dels treballadors o el present Conveni Col·lectiu.

10.- Les hores complementàries efectivament realitzades s'han de retribuir com a ordinàries, computant-se a efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries realitzades s'ha de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

Article 13.- Foment de l'ocupació estable

Les empreses es comprometen a fer que la mitjana anual d'ocupació estable en relació amb la totalitat de la plantilla no sigui inferior al 75 % a partir de l'1 d'agost de 2022. Aquest percentatge ha d'estar integrat pels contractes fixos ordinaris i discontinus.

La contractació temporal mitjana no pot superar el 25 % a partir de l'1 d'agost de 2022. En aquest percentatge no s'han de computar els



contractes de substitució 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 temporal, s'han de computar en proporció a la jornada pactada en aquests.

És competent per determinar el compliment de les normes d'ocupació estable previstes en aquest article la Comissió Paritària d'aquest Conveni.

Per dur a terme la seva tasca de control, aquesta Comissió Paritària queda vinculada als principis i les normes de procediment següents:

a) Els membres de la Comissió Paritària que s'ocupin d'aquesta tasca de control queden sotmesos a una reserva i confidencialitat absoluta respecte de totes les dades i els documents aportats per les empreses i que siguin necessaris per dur a terme aquesta funció de control.

b) Amb les limitacions previstes a les lleis, queda autoritzada la Comissió Paritària per demanar totes les dades i els informes que s'estimin d'interès dels organismes i les institucions públiques, amb competència en matèria laboral, i/o de les mateixes empreses, tendents al compliment millor d'aquest precepte. Això no obstant, l'ús d'aquesta autorització general queda condicionada en cada cas concret a la decisió prèvia unànime dels membres de la Comissió Paritària.

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

La resolució de conveniència d'aquestes peticions es pren pel règim de majories que preveu la disposició addicional primera d'aquest Conveni.

d) El control de l'estabilitat d'ocupació el duu a terme la Comissió Paritària, la qual, quan hi hagi indicis fundats que alguna de les empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu incompleix el nivell d'ocupació estable previst en aquest article, ha de promoure la denúncia oportuna davant de l'Autoritat Laboral pertinent. Aquesta Comissió Paritària queda facultada per dotar-se de procediments que articuli el sistema per exercir el control, de la manera que estimi convenient. Si no s'arriba a un acord, la qüestió s'ha de sotmetre a arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i les parts s'obliguen a subscriure l'acord de compromís i acceptació del laude.

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

CAPÍTOL III

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 14.

Les persones treballadores que presten serveis a les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni Sectorial es classifiquen en grups professionals en atenció a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

Article 15.

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

No són, així mateix, exhaustives les diferents comeses assignades a cada grup, ja que tota persona treballadora inclosa en l'àmbit funcional d'aquest Conveni Sectorial pot ser assignada a efectuar quants treballs i operacions li ordenin els seus superiors dins de les comeses generals del seu grup professional i sense menyscapte de la seva dignitat professional, sense que això impliqui una modificació substancial de les condicions de treball.

Des del moment mateix en què una persona treballadora realitzi les tasques específiques d'un grup professional determinat i definit al present Conveni Sectorial, ha de ser remunerada, almenys, amb el nivell retributiu que s'assigni per a aquesta categoria, tot això sense perjudici de les normes reguladores dels treballs de grup superior o inferior.

La persona treballadora ha de complir les instruccions de l'empresari o persona en qui delegui l'exercici habitual de les seves funcions organitzatives i directives, i ha d'executar els treballs i les tasques que se li encomanin, dins del contingut general de la prestació laboral i dins



del grup professional al qual se l'assigni.

La realització de funcions diferents dins del mateix grup professional no suposa la modificació substancial de les condicions de treball, sens perjudici de la retribució a què tingui dret la persona treballadora.

Article 16.

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

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional només és possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. En el cas d'encàrrec de funcions inferiors al grup professional, cal que estigui justificada per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresari/ària ha de comunicar aquesta situació als representants de les persones treballadores.

La mobilitat funcional s'efectua sense detriment de la dignitat de la persona 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'encàrrec de funcions inferiors, en què ha de mantenir la retribució d'origen.

Article 17.

Sense perjudici de l'adscripció d'una persona a un grup professional o un altre, així com dins de cadascun d'ells, als diferents nivells funcionals, cada persona treballadora té dret a ser retribuïda d'acord amb les funcions que efectivament realitzi d'acord amb els nivells funcionals establerts a l'article 19.

Article 18.

Es pot contractar la mateixa persona per efectuar funcions pertanyents als diferents nivells funcionals del grup IV, que es desenvolupen a l'article 19. En aquest supòsit, s'expressa al contracte laboral el percentatge de la jornada destinada a cadascun dels diferents nivells funcionals, a fi de garantir la retribució corresponent al lloc.

Si en el moment de la contractació no es pogués establir el percentatge de jornada de cadascun dels nivells als quals la persona treballadora dedicarà la seva jornada, al contracte laboral s'ha d'expressar en quin nivell funcional estarà enquadrat, i s'ha de pactar que quan, ocasionalment, se la destini a realitzar les funcions d'un altre dels nivells descrits, s'ha de notificar per escrit amb expressió del temps que dedicarà a la realització d'aquestes funcions, per acomodar-ne la retribució a les efectivament realitzades.

En els contractes vigents es pot pactar entre empresa i persona treballadora la modificació del seu contracte laboral, de manera que els permeti realitzar les funcions dels diferents nivells acordats al grup professional IV, i en les mateixes condicions establertes als paràgrafs anteriors. D'aquesta modificació s'ha d'informar per escrit la representació legal de les persones treballadores.

Les persones treballadores que duguin a terme funcions dels diferents nivells funcionals han de comptar amb prou formació tant en matèria de prevenció de riscos laborals com de les operacions a realitzar. La formació que imparteixi l'empresa a aquests efectes s'ha de computar com a temps de treball efectiu.

Quan una persona hagi realitzat durant més de dos anys les tasques corresponents a més d'un nivell funcional, consolidarà la retribució que percebrà per aquestes i en la mateixa proporció que es retribueixi.

Article 19. 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.

Grup I.

Les persones treballadores adscrites 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, la coordinació i la supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

Tenen títol adequat o àmplia preparació teoricopràctica adquirits en l'exercici de la seva professió completada amb una àmplia experiència al

sector.

Així, les persones adscrites a aquest grup professional queden definides com les persones treballadores que, amb el títol adequat o àmplia preparació teoricopràctica, assumeixen la direcció i responsabilitat de l'empresa, programant, planificant i controlant el treball en totes les fases, les funcions mercantils en el sentit més ampli i planificant, programant i controlant la política comercial de l'empresa, funcions administratives en el sentit més ampli, 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, direcció de la unitat a l'empresa, responsabilitat de la bona marxa i coordinació de la feina feta 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.

Les divisions funcionals d'aquest grup professional són, a títol merament enunciatiu: director/a, director/a comercial, director/a administratiu/iva, director/a de Recursos Humans, cap de Compres, cap de Serveis, titulats de Grau Superior i titulats de Grau Mitjà quedant definides de la següent manera:

- a) Director/a: És la persona que, amb el títol adequat o àmplia preparació teoricopràctica, assumeix la direcció i responsabilitat de l'empresa, programant, planificant i controlant el treball en totes les fases.
- b) Director/a comercial: És la persona que, amb el títol adequat o àmplia preparació teoricopràctica, assumeix la direcció i la responsabilitat de les funcions mercantils en el seu sentit més ampli, i planifica, programa i controla la política comercial de l'empresa.
- c) Director/a administratiu/iva: És la persona que, amb títol o àmplia preparació teoricopràctica, assumeix la direcció i responsabilitat de les funcions administratives en el sentit més ampli, i planifica, programa i controla l'administració de l'empresa.
- d) Director/a de Personal: És la persona que, a les ordres immediates de la Direcció de l'empresa, té a càrrec i responsabilitat seus el reclutament, la selecció i l'admissió del personal, i la planificació, la programació i el control de la política de personal de l'empresa fixada per aquella.
- e) Cap de Compres: És la persona que, a les ordres immediates de la Direcció de l'empresa, amb títol adequat o amplis coneixements i capacitat, és responsable de les compres de material i aprovisionament de l'empresa.
- f) Cap de Serveis: És aquella persona que, a les ordres immediates de la Direcció de l'empresa, amb títol adequat o amb amplis coneixements, planifica, programa i controla, orienta, dirigeix i dona unitat a l'empresa, sent el responsable de la bona marxa i coordinació del treball realitzat a les zones i els equips productius de l'empresa.
- g) Titulat/ada de Grau Superior: Són aquelles persones que, aplicant els seus coneixements a la investigació, l'anàlisi, l'estudi i la preparació dels plans de treball, assessoren o executen les activitats pròpies de la seva professió, autoritzades per títol de doctores o llicenciades.
- h) Titulat/ada de Grau Mitjà: Són aquelles persones que presten serveis igual que en el cas anterior, i autoritzades per un títol de peritatge, graduat social o anàleg.
- i) Titulat/ada d'Ensenyament Mitjà, Laboral, Professional o anàleg: Són aquelles persones que presten servei, igual que les dues anteriors, autoritzades pel títol oportú expedit per fer-ho per l'Autoritat competent.

Grup II.

Les persones treballadores adscrites a aquest grup professional realitzen funcions de caràcter administratiu, amb responsabilitat de comandament o sense. Així mateix, poden realitzar treballs d'execució autònoma sota supervisió o ajudat per altres persones treballadores. Requereix coneixements adequats i aptituds pràctiques.

Tenen titulació adequada o coneixements adquirits a l'exercici de la seva professió.

Així, les persones adscrites a aquest grup professional queden definides com les persones treballadores que proveïdes o no de poder tenen la responsabilitat directa de l'oficina de l'empresa. En depenen les diverses seccions administratives a les quals imprimeix unitat, encarregats d'una secció o departament, suggereix i dona unitat al treball que té encomanat i en respon dels seus caps, i distribueix el treball als subordinats: els que fan sota la seva responsabilitat els cobraments i pagaments generals de l'empresa; els que actuen a les ordres d'un cap i tenen a càrrec seu un treball determinat, que requereix càlcul, estudi, preparació i condicions adequades; els que, amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinats a un cap, realitzen treballs de caràcter auxiliar secundari que requereixen coneixements generals de la tècnica administrativa, operacions elementals administratives i, en general, les purament mecàniques inherents al treball de l'oficina i la cura i el servei d'una centraleta telefònica.

Les divisions funcionals d'aquest grup professional són, a títol merament enunciatiu: cap administratiu de primera, cap administratiu de segona, caixer/a, oficial primera, oficial segona, auxiliar i telefonista quedant definides de la següent manera:

- a) Cap administratiu/iva de 1a: Persona empleada que, proveïda o no de poder, té la responsabilitat directa de l'oficina de l'empresa.

En depenen les diverses seccions administratives a les quals imprimeix unitat.

b) Cap administratiu/iva de 2a: És qui, proveïda o no de poder limitat, està encarregada d'una secció o departament, suggereix i dona unitat a la feina que tenen encomanada i en respon davant dels caps i distribueix la feina als subordinats.

c) Caixer/a: És la persona que, amb empleats o sense a les seves ordres, realitza sota la seva responsabilitat els cobraments i pagaments generals de l'empresa.

d) Oficial Administratiu/iva de 1a: Persona empleada major d'edat que actua a les ordres del cap i té a càrrec seu un treball determinat, que requereix càlcul, estudi, preparació i condicions adequades.

e) Oficial Administratiu/iva de 2a: Aquella que, amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinada a un cap, realitza feines de caràcter auxiliar secundari que requereixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

f) Auxiliar: És la persona empleada més gran de 18 anys que dedica la seva activitat a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents a la feina de l'oficina.

g) Telefonista: Persona empleada que té per missió única i exclusiva estar a la cura i el servei d'una centraleta telefònica.

Grup III.

Les persones treballadores adscrites a aquest grup professional realitzen funcions de coordinació i supervisió, d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa per part de les persones treballadores que les exerceixen, comportant, sota supervisió, la seva responsabilitat i podent ser ajudats per una altra persona treballadora.

Tenen titulació adequada o coneixements adquirits a l'exercici de la seva professió.

Són les persones empleades que per les seves condicions professionals i a les ordres immediates de la Direcció, Gerència o persones en qui deleguin, coordinen les feines, tramitant les ordres oportunes i informen l'empresa dels rendiments del personal a càrrec seu, rendiments de productivitat, control del personal i altres incidències, la inspecció dels centres de treball la vigilància i inspecció dels quals estigui encomanada a dues o més persones, dels quals recullen la informació oportuna per al seu trasllat a la Direcció.

Les divisions funcionals d'aquest grup professional són, a títol merament enunciatiu: Encarregat general, supervisor o encarregat de zona, supervisor o encarregat de sector, encarregat de grup o edifici i responsable d'equip i ve definit a les seves categories de la següent manera:

a) Encarregat/ada general: És la persona empleada, procedent o no del grup obrer, que per les seves condicions humanes, públiques i professionals, amb la responsabilitat consegüent davant de l'empresa, i a les ordres immediates de la Direcció, Gerència o superiors, coordina el treball dels supervisors de zona i sector, tramitant-los les ordres oportunes, i informa l'empresa dels rendiments de personal, dels rendiments de productivitat i del control de personal i altres incidències.

b) Supervisor/a o encarregat/ada de zona: És la persona que, a les ordres immediates de l'encarregat/ada general, té com a missió la inspecció dels centres de treball la vigilància i la inspecció dels quals estigui encomanada a dos o més encarregats de sector, dels quals recollirà la informació oportuna per traslladar-la a l'encarregat/ada general.

c) Supervisor/a o encarregat/ada de sector: És la persona que té a càrrec seu el control de dos o més encarregats de grup o edifici, i les seves funcions específiques són les següents:

- Organitzar el personal que tingui a les ordres de manera que els rendiments siguin normals, que la neteja sigui efectiva i eficient, evitant la fatiga dels productors.
- Emetre els informes corresponents per al seu trasllat a l'encarregat/ada general sobre les anomalies observades i el bon rendiment de treball.
- Reflectir en els comunicats diaris de producció i dels rendiments de treball del personal sota el seu mandat, informant de les incidències que hi hagués, a fi que es corregeixin, dins del més aviat possible, esmenant-les, i s'evitin les reincidències.

d) Encarregat/ada de grup o edifici: És el que té a càrrec seu el control de deu o més persones treballadores, sent les seves funcions específiques les següents:

- Organitzar el treball del personal que tingui a les 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-lo, tenint a càrrec seu, a més, la bona administració del material i estris de neteja i la bona utilització d'aquests.
- Reflectir en els comunicats diaris la producció i els rendiments del personal sota el seu comandament, a més de la qualitat del servei, remetent aquests comunicats als superiors i informant de les incidències del personal de servei o de qualsevol índole que es produeixin.
- Entra dins del seu camp de responsabilitat la correcció d'anomalies i incidències que es produeixin.

e) Responsable d'equip: És aquella persona que, realitzant les funcions específiques de la seva categoria professional, té, a més, la

responsabilitat d'un equip de més de tres persones treballadores exercint funcions específiques de control i supervisió i, quan no fa, aquesta funció, exerceix de persona netejadora.

Grup IV.

Les persones treballadores adscrites a aquest grup professional executen tasques segons instruccions concretes, amb un grau alt 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.

Tenen titulació adequada o coneixements adquirits a l'exercici de la seva professió.

Quedaran adscrites a aquest grup professional les persones treballadores que, amb plenitud de coneixements teòricopràctics, i de facultats, dominen en conjunt el maneig i funcionament dels estris i les màquines industrials (no electrodomèstics) propis i adequats per a la neteja en general i apliquen, racionalment i per a cada cas, els tractaments adequats, amb la iniciativa, el rendiment, la responsabilitat, l'habilitat i l'eficàcia que requereix l'ús de materials, equips, productes, estris o màquines, atenent en tot cas la vigilància i el manteniment de les màquines, estris o vehicles necessaris per a l'exercici de la seva missió; les que realitzen funcions concretes i determinades pròpies de les empreses de neteja, que sense haver assolit la plenitud de coneixements exigeixen, però, certa pràctica i especialització, així com en atenció en feines que impliquin perillositat o risc; les que executen les tasques de fregat, desempolsat, escombrat, poliment, manualment amb eines tradicionals o amb elements electromecànics o de maneig fàcil, considerats com a ús domèstic, encara que aquests siguin de major potència, de terres, sostres, parets, mobiliari, etc. de locals, recintes i llocs, així com vidrieres, portes, finestres des de l'interior, o en aparadors, sense que es requereixi per a la realització de les tasques res més que l'atenció deguda i la voluntat de dur a terme allò que se'ls ordeni, amb l'aportació d'un esforç físic, essencialment; les que, estant en possessió de carnet de conduir corresponent a la classe de vehicle de què es tracti, realitzen indistintament les tasques pròpies del personal de neteja i les corresponents a un/a conductor/a utilitzant el vehicle que posi a la seva disposició l'empresa per desplaçar-se amb més rapidesa als diversos llocs o centres de treball o per a qualssevol altres tasques que li siguin ordenades per l'empresa, com ara repartiment, distribució de personal o materials o transport en general; les que, amb un ofici determinat, n'executen amb iniciativa i responsabilitat totes o algunes de les tasques pròpies amb correcte rendiment; les que realitzen funcions concretes, que no constitueixen labor qualificada d'ofici, o que, sota la immediata dependència d'una altra persona, col·laboren en funcions pròpies d'aquesta i sota la seva responsabilitat; les persones encarregades de realitzar tasques per a l'execució de les quals es requereix únicament l'aportació d'esforç i atenció, sense l'exigència de cap pràctica operatòria.

Les persones treballadores d'aquest grup professional es classifiquen en els nivells funcionals següents.

Nivell I.

Les persones treballadores que executen les tasques de fregat, desempolsat, escombrat, poliment, manualment amb estris tradicionals o amb elements electromecànics o de maneig fàcil, considerats com a ús domèstic, encara que aquests siguin de major potència, de terres, sostres, parets, mobiliari, etc. de locals, recintes i llocs, així com vidrieres, portes, finestres des de l'interior, o en aparadors, sense que es requereixi per a la realització de les tasques res més que l'atenció deguda i la voluntat de portar a terme allò que se'ls ordeni, amb l'aportació d'un esforç físic, essencialment. Les que realitzen funcions concretes, que no constitueixen labor qualificada d'ofici, o que, sota la immediata dependència d'una altra persona, col·laboren en funcions pròpies d'aquesta i sota la seva responsabilitat; els encarregats de realitzar tasques per a l'execució de les quals es requereix únicament l'aportació d'esforç i atenció, sense l'exigència de cap pràctica operatòria.

Les divisions funcionals d'aquest grup professional són, a títol merament enunciatiu: Encarregat general, supervisor o encarregat de zona, supervisor o encarregat de sector, encarregat de grup o edifici i responsable d'equip i ve definit a les seves categories de la següent manera:

- Ordenança: Té aquesta categoria la persona subalterna la missió de la qual consisteix a fer encàrrecs, dins o fora de l'oficina, copiar documents, recollir i lliurar correspondència i orientar el públic a l'oficina.
- Magatzemista: És la persona subalterna encarregada de facilitar les comandes que necessiti el personal, com, així mateix, registrar tota mena de mercaderies.
- Vigilant: És aquella persona treballadora la comesa de la qual consisteix a vigilar i garantir l'ordre dels utensilis i estris que les persones treballadores vagin deixant al recinte que es tingui destinat, controlant que aquests siguin els que els han estat lliurats a les mateixes persones treballadores. e)
- Peó: És la persona treballadora, major d'edat, encarregada de realitzar tasques per a l'execució de les quals es requereix únicament l'aportació d'esforç i atenció, sense l'exigència de cap pràctica operatòria.

Nivell II.

Les persones treballadores que realitzen funcions concretes i determinades pròpies de les empreses de neteja, que sense haver assolit la plenitud de coneixements exigeixen, tanmateix, certa pràctica i especialització, així com atenció en feines que impliquin perillositat o risc.

Les divisions funcionals d'aquest grup professional són, a títol merament enunciatiu: conductor/a, conductor/a netejador/a, peó especialitzat,

neteja i netejador/a i netejador/a d'hospitals i ve definit en les seves categories de la manera següent:

- a) Conductor/a: És aquella persona treballadora que, estant en possessió de carnet de conduir corresponent a la classe de vehicle de què es tracti, realitza les tasques corresponents a un conductor utilitzant el vehicle que posi a la seva disposició l'empresa per desplaçar-se amb més rapidesa als diversos llocs o centres de treball o per a qualsevol altra tasca que li sigui ordenada per l'empresa, com ara repartiment, distribució de personal o materials o transport en general.
- b) Conductor/a netejador/a: És aquella persona treballadora que, estant en possessió del carnet de conduir corresponent a la classe de vehicle de què es tracti, realitza indistintament les tasques pròpies del personal de neteja i les corresponents a un/a conductor/a utilitzant el vehicle que posi a la seva disposició l'empresa per desplaçar-se amb més rapidesa als diversos llocs o centres de treball o per a qualsevol altra tasca que li sigui ordenada per l'empresa, com ara repartiment, distribució del personal o materials o transport en general.
- c) Peó especialitzat: És aquella persona treballadora, major d'edat, que realitza funcions concretes i determinades pròpies de les empreses de neteja, que, sense haver assolit la plenitud de coneixements i facultats per tenir la categoria d'especialista, exigeixen, però, certa pràctica i especialització, així com atenció en feines que impliquin perillositat o risc.
- d) Neteja: És la persona treballadora que executa les tasques de fregat, desempolsat, escombrat, polit, manualment amb estris tradicionals o amb elements electromecànics o de maneig fàcil, considerats com a ús domèstic, encara que aquests siguin de major potència, de terres, sostres, parets, mobiliari, etc. de locals, recintes i llocs, així com vidrieres, portes, finestres des de l'interior, o en aparadors, sense que es requereixi per fer aquestes tasques res més que l'atenció deguda i la voluntat de portar a terme allò que se li ordeni, aportant, essencialment, un esforç físic.
- e) Peó de carretons: És aquella persona treballadora que executa les tasques de recollida, proveïment i col·locació de carretons portaequipatges als punts d'ancoratge.

Nivell III

Les persones treballadores que, amb plenitud de coneixements teoricopràctics i de facultats, dominen en conjunt el maneig i funcionament dels estris i màquines industrials (no electrodomèstics) propis i adequats per a la neteja en general, i apliquen, racionalment i per a cada cas, els tractaments adequats, amb la iniciativa, el rendiment, la responsabilitat, l'habilitat i l'eficàcia que requereix l'ús de materials, equips, productes, estris o màquines, atenent en tot cas a la vigilància i el manteniment de les màquines, estris o vehicles necessaris per a l'exercici de la seva missió.

Les divisions funcionals d'aquest grup professional són, a títol merament enunciatiu: Especialista i Oficial i venen definides a les seves categories de la següent manera:

- a) Especialista: És la persona treballadora major d'edat que, amb plenitud de coneixements teoricopràctics i de facultats, domina en conjunt el maneig i funcionament dels estris i màquines industrials (no electrodomèstics) propis i adequats per a la neteja en general, i aplica, racionalment i per a cada cas, els tractaments adequats, amb la iniciativa, el rendiment, la responsabilitat, l'habilitat i l'eficàcia que requereix l'ús de materials, equips, productes, estris o màquines, atenent en tot cas a la vigilància i el manteniment de les màquines, estris o vehicles necessaris per a l'exercici de la seva missió.
- b) Oficial: És la persona treballadora que ha realitzat l'aprenentatge d'un ofici determinat i n'executa amb iniciativa i responsabilitat totes o algunes de les tasques pròpies amb rendiment correcte.

Sense perjudici de l'adscripció d'una persona a un grup professional o a un altre, així com, dins de cadascun d'ells, als diferents nivells funcionals, cada persona treballadora té dret a ser retribuïda d'acord amb les funcions que efectivament realitzi d'acord amb els nivells funcionals establerts.

A través de la negociació col·lectiva sectorial, s'ha d'establir la retribució específica de cadascun dels nivells funcionals integrants de cada grup professional.

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

Si en el moment de la contractació no es pogués establir el percentatge de jornada de cadascun dels nivells als quals la persona treballadora dedicarà la seva jornada, al contracte laboral s'ha d'expressar en quin nivell funcional estarà enquadrat, i s'ha de pactar que quan, ocasionalment, se la destini a realitzar les funcions d'un altre dels nivells descrits, s'ha de notificar per escrit amb expressió del temps que dedicarà a la realització d'aquestes funcions, per acomodar-ne la retribució a les efectivament realitzades.

En els contractes vigents es pot pactar entre empresa i persona treballadora la modificació del seu contracte laboral, de manera que els permeti realitzar les funcions dels diferents nivells acordats al grup professional IV, i en les mateixes condicions establertes als paràgrafs anteriors. D'aquesta modificació s'ha d'informar per escrit la representació legal de les persones treballadores.



Les persones treballadores que duguin a terme funcions dels diferents nivells funcionals han de comptar amb prou formació tant en matèria de prevenció de riscos laborals com de les operacions a realitzar. La formació que imparteixi l'empresa a aquests efectes s'ha de computar com a temps de treball efectiu.

Quan una persona hagi realitzat durant més de dos anys les tasques corresponents a més d'un nivell funcional, consolidarà la retribució que percebrà per aquestes i en la mateixa proporció que es retribueixi.

CAPÍTOL IV PERÍODE DE PROVA

Article 20. Del període de prova.

Tot el personal queda subjecte, excepte pacte en contra entre empresa i persona treballadora, a un període de prova que en cap cas no podrà excedir el temps fixat per a cada grup professional, a l'escala següent.

- Personal directiu i tècnics titulats: 6 mesos.
- Resta de personal: 30 dies hàbils.

Durant aquest període, tant l'empresa com les persones treballadores poden rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavís ni indemnització. Un cop conclòs, la persona treballadora ingressa a l'empresa i es computa el període de prova a efectes d'antiguitat si n'hi hagués.

En qualsevol cas, la persona treballadora, durant el període de prova, ha de percebre, com a mínim, la remuneració corresponent al grup professional en què va ser contractada.

La situació d'incapacitat temporal que afecti la persona treballadora durant el període de prova n'interromp el còmput.

CAPÍTOL V RÈGIM SALARIAL

Article 21. La liquidació i el pagament de salari.

L'abonament salarial es fa puntualment i documentalment com a màxim el dia 5 del mes vençut.

Article 22. Salari base

Els salaris base vigents a 31-07-2022 s'han d'incrementar segons el detall següent:

- A partir de l'1 d'agost de l'any 2022 al desembre de l'any 2022, s'estableix un increment del 0,5 % sobre el salari base vigent.
- A partir de l'1 de gener de l'any 2023, s'estableix un increment sobre el salari de l'any 2022 de l'1,5 %;
- A partir de l'1 de gener de l'any 2024, s'estableix un increment sobre el salari de l'any 2023 del 2,5 %;
- A partir de l'1 de gener de l'any 2025, s'estableix un increment sobre el salari de l'any 2024 del 3,0 %;
- A partir de l'1 de gener de l'any 2026, s'estableix un increment sobre el salari de l'any 2025 del 5,0 %.

Això no obstant, i per a més claredat, els salaris base de cada categoria i per a cadascun dels períodes indicats figuren a l'Annex II de Taules Salarials.

Article 23. 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 base cadascun, que es merita i s'abona fins i tot a qui estigués en trànsit d'adquisició.
- b) Fins al dia 31 de març de 1999, estava establerta la següent escala d'aplicació de complement d'antiguitat, referida al salari base vigent a cada moment:
 - Primer trienni: 6,34 %.



- Segon trienni: 6,34 %.
- Tercer trienni: 4,53 %.
- Quart trienni i successius: 3,62 %.

La quantitat que resulta resultant va quedar establerta com a condició més beneficiosa per a totes les persones treballadores l'antiguitat de les quals fos anterior a 31 de març de 1999.

Per a les persones treballadores noves l'antiguitat de les quals va començar a meritjar després del dia 01 d'abril de 1999, i fins al 31 de març de 2009, es va instituir el complement salarial d'antiguitat en la quantia del 2 % del salari base per cada trienni, amb un màxim de dos triennis, sempre que es tractés d'empreses que complien el percentatge d'ocupació estable del 65 % de la plantilla en situació de relació fixa ordinària. Si no es compleix el percentatge d'ocupació estable, cada trienni es computava en la quantia del 5 % del salari base per cada trienni, amb un màxim de vuit triennis.

La quantia resultant de la suma d'ambdues antiguitats que va quedar congelada, conformada per tota l'antiguitat reconeguda fins al 31 de març de 2009, va quedar reconeguda com a dret adquirit, anomenant-se a partir de la data esmentada "antiguitat ad personam" que es va consolidar en el percentatge i l'import que tinguessin reconeguts a 31 de desembre de 2013. Tot això, en proporció a la jornada desenvolupada per la persona treballadora.

Per això, el règim d'incrementos es produiria en la mateixa proporció que el salari base establert en els convenis anteriors, quedant congelat i havent-se de calcular el percentatge correcte d'antiguitat consolidada sobre el salari vigent en data de 31 de desembre de 2013.

Article 24. Gratificacions extraordinàries

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries per l'import de trenta dies de salari base vigent en cada moment, més els complements d'antiguitat (art. 23.a i b.) que, si escau, correspongui. Aquestes gratificacions, les han d'abonar les empreses dins de la primera desena dels mesos de juliol i desembre respectivament, sent la seva meritació semestral.

Article 25. Participació en beneficis

El personal afectat pel present conveni ha de percebre anualment, i durant la vigència d'aquest conveni en concepte de paga de participació en beneficis, l'import de trenta dies de salari base vigent en cada moment més els complements d'antiguitat (art. 23.a i b.) que els correspongui, i ha de ser abonada per meitat a la primera desena dels mesos d'abril i octubre respectivament. Les persones que ingressin o cessin durant l'any, n'han de percebre la part proporcional corresponent.

Les empreses que haguessin abonat de manera inveterada la participació en beneficis per qualsevol sistema d'abonament, poden continuar amb aquest, segons costum.

Les empreses que no tinguessin actualment implantat el sistema de prorratge mensual, poden establir aquest sistema de pagament, mitjançant acord entre les parts que s'ha de comunicar als representants legals de les persones treballadores de cada empresa.

Article 26. Plus de Transport

A. Desplaçament intercentres dins de la jornada laboral:

El transport públic que hagi d'utilitzar el personal dins de la jornada laboral és a càrrec de l'empresa. En cas que la persona treballadora posi el seu propi mitjà de locomoció en comptes d'utilitzar el públic, té dret a percebre l'import com si es tractés de públic.

L'ús de transport privat per al desplaçament intercentres requereix acceptació de la persona treballadora.

B. Desplaçaments per acudir del domicili habitual de la persona treballadora al centre de treball:

Qui, per acudir al centre de treball des del seu domicili habitual o viceversa, necessiti fer un o més transbordaments de transport públic, ha de percebre de l'empresa l'import dels viatges a partir del primer transbordament, sempre que la distància que hi hagi entre el primer punt del transbordament i el centre de treball mateix sigui superior a 3 quilòmetres.

Els imports a satisfer pels desplaçaments efectuats en servei públic són els fixats per l'empresa de transport, urbà o interurbà, corresponents a cada moment.

C. Transport privat:

En cas que l'empresa i la persona treballadora pactin l'ús del transport privat propi per desplaçar-se d'un centre de treball a un altre dins la jornada laboral, l'import és de 0,25 euros per km, revisable en el mateix percentatge que experimenti el conveni col·lectiu.

**D. Garantia del plus de transport:**

Les quantitats que es percebin per aquest concepte com a plus de transport s'han de respectar en la seva integritat si són superiors en càmput anual a les quantitats que resultessin d'aplicar els paràgrafs anteriors.

Article 27. Plus d'hospitals

Fins al proper dia 31 de juliol de 2024, les persones treballadores que desenvolupin la seva activitat professional a hospitals, que la seva activitat sigui la internació i/o els quiròfans, i que vinguin exigides per les condicions estipulades al plec de condicions de la contracta, meriten un complement retributiu per cada dia efectiu de treball i en proporció a la jornada treballada, que s'anomena "plus d'hospitals", que no es meritara ni percebrà en vacances i situacions de llicència o permís retribuïts, ni altres absències, llevat de les expressament assimilades i establertes en aquest Conveni i ajustat a la disposició transitòria del Conveni Col·lectiu anterior i que exposava que, independentment del que disposen els articles 27 i 30 d'aquest Conveni, els plusos d'hospitals, fins que es consolidin en el salari de la secció pactada que es produeix el dia 1 d'agost de 2024, i el plus de carretons s'abonaran en 14 pagues (paga d'estiu) a partir de l'1 de juliol de 2022.

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 són acumulatives.

Aquest plus quedarà eliminat el dia 31 de juliol de 2024, ja que, a partir del dia 1 d'agost de 2024, entrarà en vigor i serà aplicable la categoria anàloga creada per al personal adscrit a centres hospitalaris determinat a la secció corresponent i detallada a l'Annex de taules salarials creades a aquest efecte.

Article 28. Personal d'hospital

Es creen, com s'ha anticipat a l'article anterior, a partir de l'1 d'agost de 2024, les categories de personal d'hospital, que són aquelles persones que desenvolupin la seva activitat professional a Hospitals i que realitzin totes aquelles funcions exigides als plects de condicions de la contracta.

A conseqüència d'això, s'identifiquen les diferents categories en els nivells professionals que es veuen reflectides a les corresponents taules salarials creades a aquest efecte.

Article 29. Plus personal centres sanitaris dependents de l'administració pública.

Tot el personal que presti serveis als centres sanitaris dependents de l'administració pública ha de percebre, a partir de l'1 de gener de 2026, un complement salarial de 45,00 euros mensuals proporcional al temps de treball efectiu, que es veurà incrementat en el mateix percentatge que experimenti el conveni col·lectiu.

Article 30. Plus de carretons

S'acorda fixar un plus de lloc de treball per a les persones treballadores amb categoria professional de peons de carretons a les empreses que utilitzin vehicles electromecànics d'arrossegament, de 55,91 euros mensuals, per 14 pagues, que té el caràcter d'absorbible i compensable si es reclassifiqués a l'alça la categoria professional esmentada o es fixés un altre plus específic per la feina feta per aquesta persona treballadora.

Article 31. Plus diumenge treballat

Tota persona treballadora que presti serveis en diumenge a ports i aeroports ha de percebre un plus de 10,00 € per diumenge treballat en proporció a la jornada. Aquest plus salarial es veurà incrementat en el mateix percentatge que experimenti el conveni col·lectiu.

Article 32. Plus per ús de telèfon mòbil

Per a les persones treballadores que acordin amb les empreses la utilització del telèfon mòbil particular per tal de regular els registres de jornada, s'estableix un plus de 3,50 € mensuals durant el període efectiu de treball que serà revisable amb l'increment que experimenti el conveni col·lectiu.

Les persones treballadores que, per pactes individuals, percebin per aquest concepte imports superiors als aquí pactats, han de continuar percebent-los fins que quedi absorbit pel que s'estableix aquí, moment a partir del qual queda sotmès al que es preveu per a la resta de persones treballadores segons el punt anterior.

**Article 33. Plus de Nocturnitat**

Per a tot el personal la jornada del qual es desenvolupa entre les 22 hores i les 6 del matí, independentment de la seva naturalesa contractual, s'estableix un complement salarial del 25 % del salari base vigent a cada moment.

En aquells casos en què en jornada nocturna es realitzin 4 hores de feina en el temps comprès en l'horari anterior, es percebrà aquest complement com si hagués treballat la jornada completa.

Aquest plus s'abona en el període de vacances als qui realitzin diàriament la 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 percep en vacances.

Per a les persones treballadores que tinguin horari nocturn amb jornada completa, el descans setmanal és de dos dies consecutius.

**CAPÍTOL VI.
TEMPS DE TREBALL****Article 34. Jornada laboral**

1. Temps de treball: La jornada ordinària de treball efectiu a l'any és de 1.755 hores, que es correspon amb una jornada mitjana en còmput setmanal de 39 hores ordinàries de treball efectiu, i l'empresa i la representació legal de les persones treballadores ha d'efectuar un calendari laboral que contempli la jornada que aquí s'esmenta.

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

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

2. Descans setmanal: El personal contractat a temps complet gaudeix d'un descans setmanal de dos dies, computables per períodes de fins a quatre setmanes. A efectes del còmput de dies lliures, es considera persona treballadora a temps complet aquella persona treballadora amb una jornada superior a 31 hores respecte de la jornada setmanal (39 hores).

Per a la resta de personal contractat a temps parcial, cal atènyer-se al que estipula la legislació vigent.

Per acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores al centre de treball de què es tracti, es pot establir, en els supòsits contemplats als 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). Es pot 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 al paràgraf anterior han de constar per escrit.

En aquelles empreses o centres de treball que tinguin fixat de mutu acord un altre règim de descans setmanal al que aquí es pacta, que és norma mínima, aquest ha de prevaler.

Article 35. Dies festius

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

Article 36. Hores extraordinàries

Ambdues parts negociadores acorden la supressió de la realització d'hores extraordinàries habituals. Per a les realitzades en virtut d'altres circumstàncies, cal atènyer-se al que disposen les normes legals i reglamentàries.

El preu de l'hora extra no pot ser inferior al preu de l'hora ordinària.

Article 37. Vacances

Tot el personal sense distinció de categories té dret a gaudir d'un període anual de 30 dies de vacances.

El començament del gaudi de les vacances no ha de coincidir amb cap dia festiu o lliure.

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

**CAPÍTOL
VII MILLORES SOCIALS****Article 38. Roba de treball**

Les empreses han de lliurar dos uniformes de treball a cada persona treballadora que hi sigui donada d'alta, tenint aquests una durada d'un any.

Successivament, se n'ha de lliurar un de nou al mes d'abril i un altre al mes d'octubre adequats tots dos a la temporada. Les empreses han de consultar la representació legal de les persones treballadores cada vegada que es canviï de model d'uniforme sobre la qualitat i el tipus d'aquests.

S'ha d'entregar calçat de 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 a la feina.

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

Quan s'efectuïn tasques nocturnes en superfícies que comportin perill, les empreses estan obligades a facilitar els mitjans reflectants que siguin necessaris.

És responsabilitat i per compte de les persones treballadores el manteniment i la cura de la roba de treball a què fa esment aquest article.

El personal té 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 fer la seva comesa professional, el qual té una quantia de 8 euros per mes de servei i que és proporcional al temps de treball contractat i actualitzable amb l'increment que experimenti el conveni col·lectiu.

Article 39. Incapacitat temporal

La persona que es trobi en situació d'incapacitat temporal (IT) derivada d'accident de treball o malaltia professional percep un complement que és 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'entenen per percebudes per part de la persona treballadora els dies ja percebuts a la situació d'IT.

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

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

Article 40. Sortides a consultes i revisions mèdiques

Avisant amb l'antelació suficient possible té 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 el substitueixi.

Per al personal que presti serveis en horari nocturn, ateses les seves condicions laborals especials, disposa de la mateixa llicència que la resta de personal fora del seu horari de treball sempre que hagi de comparèixer davant del facultatiu abans de les 15:00 hores. Aquesta llicència



s'ha de gaudir en el termini màxim de 7 dies.

En cas que el justificant mèdic no reflecteixi les hores d'assistència, la llicència es limita a un temps màxim de dues hores.

Article 41. Farmacioles d'urgència

Totes les empreses afectades pel present Conveni estan obligades, a l'hora de la realització de contractes amb la seva clientela, a assegurar que a tots els centres de treball hi hagi farmacioles reglamentàries per a cures d'urgència. Aquestes farmacioles han d'estar en lloc d'accés fàcil per a les persones treballadores.

Article 42. Situació de maternitat

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

Pel que fa a les altres situacions per maternitat, cal atènyer-se al que consigna la legislació vigent, especialment l'article 26 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 43. Assegurança complementària d'accident de treball

Les empreses han de concertar, com és preceptiu des d'anteriors Convenis, una assegurança individual o col·lectiva que garanteixi a la plantilla la percepció de deu mil euros (10.000 euros), per a sí o per als seus beneficiaris en els casos de mort, incapacitat absoluta o gran invalidesa, derivada d'accident de treball o malaltia professional.

Si l'empresa no té concertada l'assegurança d'accident corresponent, aquesta és responsable del pagament de les quantitats que s'asseguren aquí.

Article 44. Vacances Addicionals

El personal que faci més de 10 anys que treballa a l'empresa de forma continuada i sigui baixa voluntària a partir dels 60 anys i fins als 63 anys té dret a gaudir, proporcionalment a la jornada de treball, de vacances retribuïdes:

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

El gaudi d'aquestes vacances es fa efectiu amb la corresponent antelació al seu cessament efectiu, i la persona treballadora ha de comunicar de forma fefaent a l'empresa la seva decisió.

Article 45. Llicències

Les persones treballadores que es regeixin per aquest Conveni tenen dret al gaudi de llicències sense pèrdua de cap de les retribucions en els casos i la durada que a continuació s'indiquen:

- a. Per matrimoni de la persona treballadora: 17 dies.
- b. 3 dies per naixement o malaltia greu de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat si es produeix a l'illa de residència i 5 dies si es produeix fora.
- c. 2 dies en cas de malaltia greu de parents de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de l'illa de residència, el termini ha de ser de 5 dies. Per al gaudi d'aquests dies, és preceptiva la demostració fefaent de cada causa.
- d. 3 dies en cas de mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de l'illa de residència, el termini ha de ser de 5 dies.

Els dies atorgats per les llicències b), c) i d) són de treball efectiu consecutiu a comptar del moment del fet causant.

Així mateix, totes les llicències referides al present article s'entenen esteses a les parelles de fet.

En tots els altres casos, s'ha de regir pel que estableix l'Estatut dels treballadors.

Llicència personal: Tot el personal amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa té dret a una llicència personal de tres dies a l'any per atendre



la necessitat d'ús personal, no configurats en aquest article, sent imprescindible per gaudir-ne la petició amb una setmana d'antelació al seu gaudi i condicionats a l'acord de l'Empresa i el Comitè o delegats/ades de personal.

Així mateix, les persones que tinguin un temps de servei de sis i fins a dotze mesos de servei, gaudeixen d'un dia i mig en les mateixes condicions anteriorment esmentades. De la mateixa manera, si en el moment de la sol·licitud han transcorregut més de sis mesos, s'ha d'autoritzar la part proporcional que li correspongui.

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

La reducció de la jornada per lactància d'un/a fill/a menor de nou mesos establerta a l'article 37.4 de l'Estatut de les persones treballadores pot acumular-la la persona treballadora en un període màxim de 14 dies efectius de treball per gaudir-los a continuació del descans per maternitat. La durada d'aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiple.

Article 46. Jubilació als 64 anys

La jubilació parcial i l'anticipada als 64 anys es considera una eina eficaç per al rejuveniment de les plantilles de les empreses, però la concessió ha de ser acordada per les persones treballadores sol·licitants i l'empresa. Cal atènyer-se al que disposa la legislació general de seguretat social vigent a cada moment.

Qualsevol altre supòsit en matèria de jubilació s'ha de resoldre atenent el que estipuli la legislació vigent a cada moment.

Article 47. Excedències

Les excedències són de tres tipus: forçoses, voluntàries i especials, tal com s'especifica als articles següents.

Article 48. Excedència forçosa

Dona lloc a excedència forçosa el nomenament per a càrrec polític o designació per a càrrec de representació sindical.

Al personal en situació d'excedència forçosa se li reserva el lloc de treball i se li computa a efectes d'antiguitat, i s'ha d'observar igualment el contingut de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors quant als drets i les obligacions que es dimanin d'aquesta situació.

Article 49. Excedència voluntària

L'excedència voluntària és la que l'empresa ha de concedir per a l'atenció de motius particulars de la persona treballadora que ho sol·liciti.

És requisit indispensable, per tenir dret a sol·licitar aquesta excedència, haver aconseguit a l'empresa una antiguitat no inferior a un any. L'excedència es pot concedir per un mínim de 4 mesos i un màxim de cinc anys.

Durant el temps d'excedència, queden en suspens els drets i els deures laborals de l'excedent, i es deixen de percebre totes les remuneracions i no es computa el temps d'excedència a cap efecte.

La persona excedent ha de sol·licitar el reingrés a l'empresa, per escrit, amb una antelació mínima d'un mes a la finalització del període d'excedència.

El reingrés, quan se sol·liciti, s'ha de fer a partir de la data de finalització del període d'excedència concedida. Si no hi ha plaça a la seva categoria, però sí a una altra inferior, la persona excedent pot ocupar plaça d'inferior categoria amb el salari corresponent a la categoria que li era pròpia.

Aquest dret només el pot exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

Article 50. Excedència especial voluntària.

Per tal de poder conciliar la vida laboral i familiar, i per atendre assumptes personals, les persones treballadores amb una antiguitat mínima d'un any poden sol·licitar una excedència especial, amb dret a la reserva del lloc de treball, d'una durada d'entre 15 dies i 4 mesos.

No es pot gaudir d'aquesta excedència per prestar serveis a la mateixa o altra activitat, sigui per compte propi o d'altri. En cas d'incompliment, s'entén que la persona treballadora ha renunciat voluntàriament al lloc de treball.

A efectes acreditatius, la persona treballadora ha d'aportar, amb una antelació mínima de 7 dies a la reincorporació, el certificat corresponent de vida laboral del període que comprengui l'excedència, i en què no pot aparèixer la prestació del servei per a una altra empresa o variació



de jornada en altres empreses en què, a la data d'inici de l'excedència, pogués estar prestant ja serveis.

La comunicació de l'excedència s'ha de fer amb la deguda i la màxima antelació, i s'hi ha d'incloure la data d'inici i la data de fi. La resposta de l'empresa a la concessió ha de produir-se en el màxim de 7 dies des de la sol·licitud.

Per al cas que la persona treballadora, arribant la data prevista de reincorporació, segueixi en situació de necessitat de prolongar la seva excedència, ha de comunicar-ne la pròrroga amb una antelació mínima de 7 dies.

Aquesta pròrroga només es pot exercir per una única vegada fins al màxim de 4 mesos.

Llevat de comunicació expressa per part de la persona excedent de la necessitat de prorrogar l'excedència, aquesta no té l'obligació de sol·licitar la reincorporació, atès que ja vindrà expressament recollida a la sol·licitud.

L'empresa només pot denegar aquesta sol·licitud quan en la mateixa data en gaudeixi el 3 % de la plantilla afectada a cadascuna de les illes.

La persona excedent només pot repetir l'exercici del present dret una vegada transcorreguts dos anys des de la finalització de l'anterior.

Article 51. Drets sindicals

Sense perjudici dels drets i les facultats concedits per les lleis, es reconeixen al Comitè d'Empresa i als / a les delegats/ades de personal les següents:

FUNCIONS:

- Rebre informació almenys trimestralment sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre l'evolució, la venda de l'entitat, sobre la programació de producció i l'evolució probable de l'ocupació a l'empresa.
- Conèixer els comptes de resultats, la memòria i, en el cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, de tots els documents que es donen a conèixer als socis.
- Participar com reglamentàriament es determini en la gestió d'obres socials establertes a les empreses en benefici de les persones treballadores o dels seus familiars.
- Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir l'establiment i el compliment de totes les mesures que procurin el manteniment de l'increment de la productivitat de l'empresa.
- Es reconeix al Comitè capacitat processal com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives o judicials en tot el que és relatiu a l'àmbit de la seva competència.
- Les persones membres del Comitè d'Empresa, i aquest en conjunt, observen sigil professional en tot el que sigui referent als apartats anteriors, fins i tot després de deixar de pertànyer al Comitè d'Empresa o ser delegat/ada de personal i, en especial, davant de totes aquelles matèries sobre les quals la direcció de l'empresa assenyali expressament de caràcter reservat.
- El Comitè d'Empresa ha de vetllar no només perquè en els processos de selecció de personal es compleixi la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexes i foment d'una política racional d'ocupació.

GARANTIES:

- Cap membre del comitè no pot ser acomiadat/ada o sancionat/ada durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent al seu cessament, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció no es basi en l'actuació correcta i ponderada de la persona treballadora 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, s'ha de tramitar expedient contradictori en què s'escolti la part interessada, el comitè d'empresa o la resta de delegats/ades del sindicat al qual pertanyin, en el cas que estigui reconegut com a tal a l'empresa.
- Ningú no pot ser discriminat en la promoció econòmica o professional per causa o raó de l'exercici de la seva representació.
- Poden 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 desenvolupament normal del procés productiu aquelles publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho prèviament a l'empresa, i exercint aquestes tasques d'acord amb la norma legal vigent a aquest efecte.
- Disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes que determina la llei a cada moment. Així mateix, no es computa dins del màxim legal d'hores l'excés que sobre aquest 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 fa a la celebració de sessions oficials a través de les quals transcorren aquestes negociacions i quan l'empresa en qüestió es veu afectada per l'àmbit de negociació referit.
- Sense excedir el màxim legal, poden ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres del Comitè d'Empresa o els/les delegats/ades de personal a fi de preveure'n l'assistència 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, es puguin qualificar d'antisindicals, cal atènyer-se al que disposen



les lleis.

El que aquí es pacta té la vigència del present Conveni, llevat que, en el transcurs d'aquest període, hi hagi una llei sobre aquest tema i, en aquest cas, les parts han de fer les acomodacions i els reajustaments corresponents, mitjançant pacte sobre aquesta matèria.

Article 52. Quota sindical

A requeriment de les persones treballadores afiliades a centrals o sindicats, les empreses han de descomptar de les nòmines mensuals de les persones treballadores l'import de la quota sindical corresponent.

Article 53. Delegat/ada sindical

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

Per poder nomenar un/a delegat/ada sindical, la central sindical ha de tenir almenys un 20 % d'afiliació o de representació sindical entre els seus delegats de personal o membres del comitè al si de l'empresa.

Els delegats sindicals que no tinguin la condició de membre del comitè d'empresa o delegat/ada de personal tenen els mateixos drets que corresponguin als que tinguin aquesta condició.

Article 54. Acumulació crèdit horari per a membres de Comitè d'Empreses o delegats/ades de personal

Es convé l'acumulació del crèdit horari que actualment posseeixen els membres dels comitès d'empreses, delegats/ades de personal i delegats/ades sindicals.

Aquesta acumulació s'entén a favor d'un sol dels membres del Comitè d'Empresa o delegats/ades de personal per cada sindicat representat.

A aquest efecte, i perquè aquesta acumulació es pugui dur a terme, és preceptiva la comunicació adreçada a la direcció de les empreses per escrit del membre o els membres del comitè cedent, amb una antelació mínima d'un mes.

CAPÍTOL VIII SEGURETAT I SALUT A LA FEINA

Article 55. Principis generals.

És compromís de les parts, en compliment del que preveu la Llei 31/1995, de 10 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i la resta de normativa de desenvolupament aplicable, fomentar totes les mesures que siguin necessàries per establir un nivell adequat de protecció de la salut de les persones treballadores davant dels riscos derivats de les condicions de treball, i això, en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç per prevenir-los.

Les empreses subjectes al present Conveni col·lectiu estan obligades a posar a l'abast de totes les persones treballadores els mitjans necessaris perquè aquestes puguin executar la seva feina en les millors condicions d'activitat, seguretat i salut laboral.

Les persones treballadores, així mateix, estan obligades a utilitzar els mitjans i les 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 de les persones treballadores davant dels riscos de la feina i el correlatiu deure de l'empresari de donar una protecció eficaç de les persones treballadores davant d'aquests riscos. Aquesta protecció es concreta, a l'àmbit de l'empresa, en una sèrie de drets d'informació, formació, vigilància de la salut, consulta i participació de les persones treballadores, entre d'altres.

Als efectes anteriors, cal destacar una sèrie de mesures de protecció bàsiques:

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

Amb aquesta finalitat, 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 a l'empresa i sobre l'estat de salut de les persones treballadores, han de procedir a determinar els elements perillosos i identificar les persones treballadores exposades a riscos, avaluant aquells riscos que no es puguin eliminar, controlar o reduir. Per a aquesta avaluació, l'empresa ha de tenir en compte la informació rebuda de les mateixes persones treballadores afectades o els seus representants, així com la normativa específica, si n'hi hagués.



L'avaluació i els seus resultats s'han de documentar, especialment, respecte de cada lloc de treball l'avaluació del qual posi de manifest la necessitat de prendre alguna mesura preventiva. Aquesta documentació s'ha de facilitar als representants de les persones treballadores i òrgans de prevenció existents a l'empresa.

2. Planificació preventiva: A partir dels resultats de l'avaluació, l'empresari/ària ha de realitzar la corresponent planificació preventiva o adoptar les mesures correctores necessàries per garantir el nivell més alt de protecció de la seguretat i salut de les persones treballadores, tot això, juntament amb la representació d'aquestes 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 hi puguin afectar i sobre la forma, mètodes i processos que s'han d'observar per prevenir-los o evitar-los. S'ha d'informar, així mateix, els delegats de prevenció o, si no n'hi ha, els representants legals de les persones treballadores.

Informació: A la signatura del present conveni, les empreses estan obligades a informar periòdicament tot el personal adscrit a aquest conveni, amb relació a les funcions pròpies del servei de neteja, fent especial èmfasi en el que té relació amb les conclusions obtingudes de l'avaluació de riscos laborals i el pla de prevenció dels riscos conegut.

Els acords assolits entre empresa i delegats/ades de prevenció o comitès de seguretat i salut es publiquen als taulers d'anuncis. Així mateix, aquestes representacions, conjuntament i de forma consensuada, poden tractar de la conveniència de fer alguna assemblea informativa per al personal de l'empresa en els supòsits que considerin necessaris.

Formació: L'empresa garanteix la formació teòrica i pràctica per les persones treballadores afectades en els temes relacionats amb el servei de neteja i acords amb els treballs a realitzar i els factors específics de riscos d'aquest, segons l'avaluació de riscos.

En el compliment del deure legal de prevenció, la formació s'ha d'impartir, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, si no n'hi ha, en altres hores, però amb el descompte d'aquella del temps invertit en aquesta. Aquesta formació es consultarà prèviament amb els/les delegats/ades de prevenció, informant dels estaments que realitzin aquesta formació.

4. Vigilància de la salut: L'empresari/ària és el/la responsable de la vigilància de la salut de les persones treballadores al seu servei en funció dels riscos inherents a la feina i, per tant, resulta obligatori realitzar reconeixements mèdics específics en els termes previstos a 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 ara els relatius a riscos per exposició a agents biològics, manipulació de càrregues, etcètera.

Aquesta vigilància només es pot dur a terme quan la persona treballadora hi presti el consentiment. D'aquest caràcter voluntari, només se n'excepcuen, amb l'informe previ dels / de les representants de les persones treballadores, els supòsits en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores o per verificar si l'estat de salut de la persona treballadora pot constituir un risc per a ella mateixa, per a les altres persones treballadores o per a altres persones relacionades amb l'empresa o, quan així estigui establert, a una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.

Els resultats d'aquesta vigilància s'han de comunicar a les persones treballadores afectades. Així mateix, l'empresari/ària i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció han de ser informats de les conclusions que es deriven dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud de la persona treballadora per a l'exercici 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 persones treballadores especialment sensibles a determinats riscos:

- L'empresari/ària ha de garantir de manera específica la protecció de les persones treballadores que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, incloses aquelles que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles a riscos derivats del treball. Amb aquesta finalitat, ha de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptar les mesures preventives i de protecció necessàries.
- Les persones treballadores no han de ser ocupades aquells llocs de treball en què, 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 elles, les altres persones treballadores 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.
- Igualment, l'empresari/ària ha de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació de la persona treballadora i les persones 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 56. Principis generals.

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

- Promoure el desenvolupament personal i professional de les persones treballadores del sector a través del desenvolupament i l'actualització de les seves competències professionals.
- Adaptar-se als canvis motivats tant per processos d'innovació tecnològica, com per canvis normatius, situació econòmica, etc.
- Afavorir la formació al llarg de la vida de les persones treballadores desocupades i ocupades, millorant-ne la capacitat professional i promoció personal.
- Proporcionar a les persones treballadores 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 les persones treballadores 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 al sector.

L'acció formativa en el Sector de Neteja d'Edificis i Locals ha de respondre a criteris de continuïtat, a fi d'impulsar el perfeccionament a la feina, a través del desenvolupament permanent de les qualificacions professionals, i afavorir la promoció del personal a efectes del sistema de Classificació professional i de l'estructura retributiva.

La política formativa al Sector de Neteja d'Edificis i Locals s'ha d'acomodar als criteris següents:

- Professionalització i desenvolupament dels recursos humans, satisfent les necessitats de formació professional de les persones treballadores en el si de les empreses.
- Plena universalització de l'acció formativa, que es projecta al personal a tots els nivells.
- Impuls de la formació professional com a responsabilitat dels agents socials, en l'entesa que interessa tant a l'empresa com a la persona treballadora, i que no es pot fer al marge dels seus protagonistes.
- Enteniment recíproc de la doble dimensió de la formació professional com a dret i com a deure.
- 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.
- Assumpció 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'Acreditació 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 57. Temps de formació.

Les persones treballadores estan obligades a desenvolupar totes les accions de formació professional contínua que siguin necessàries 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:

«La persona treballadora té dret: Al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per obtenir 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 han de ser accions d'interès per a l'exercici professional encomanat o que es pugui encomanar, així com la seva projecció en el desenvolupament professional.

Amb criteris anàlegs, s'han de realitzar les adaptacions oportunes en supòsits individuals de jornada reduïda.

Article 58. Finançament.

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

És per aquest motiu que s'estableix com a prioritària, per al sector de Neteja d'Edificis i Locals, la promoció i la difusió entre les empreses i persones treballadores, la utilització de les bonificacions i dels permisos individuals de formació. Cal posar especial èmfasi en aquells col·lectius amb un nivell baix de qualificació, sent prioritari aquest criteri en la concessió dels permisos individuals de formació d'aquelles persones treballadores que els sol·licitin.

En l'àmbit de l'empresa, es pot establir l'aplicació de recursos en funció de les seves necessitats i característiques.

Article 59. Acció formativa a les empreses i formació d'oferta.

Funcions relatives a les competències de la representació legal de les persones treballadores en aquesta matèria:

Intervenir en la mediació en els supòsits de discrepàncies a què fa referència l'article 15.5 del RD 395/2007. En relació amb aquesta funció, les empreses del sector de Neteja d'Edificis i Locals han de proporcionar tota la informació necessària a la representació sindical a fi 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 àmbits respectius.

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

Els Plans de formació adreçats prioritàriament a la persona treballadora i persones treballadores ocupades del Sector de Neteja d'Edificis i Locals (formació d'oferta) han 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 60. Subrogació del personal.**

Al 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 a l'àmbit funcional de l'article del present conveni, en qualsevol mena de client, sigui públic o privat. Aquesta subrogació es durà a terme en els termes indicats al present article.

En endavant, el terme "contracta" s'entén com el conjunt de mitjans organitzats per tal de dur a terme una activitat econòmica de les definides dins de l'àmbit funcional del Conveni, sigui 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 privada, i identifica una concreta activitat que passa a ser exercida per una determinada empresa, societat, o entitat de qualsevol classe, i és aplicable la subrogació encara en el supòsit de reversió de contractes a qualsevol de les administracions públiques.

Als efectes previstos en aquest article, no tenen la consideració de persona treballadora i, per tant, no són objecte de subrogació per la nova adjudicatària els socis cooperativistes que no tinguin la condició de socis i les persones treballadores autònomes encara que prestessin serveis directament i personalment al centre o contracta en què es produís el canvi de contractista.

En el cas de subrogació de socis cooperativistes que tinguin la condició de persona treballadora, la subrogació ha d'assolir exclusivament 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 a l'adjudicatari del servei que duguin a terme l'activitat de què es tracti, les persones treballadores de l'empresa sortint passen a estar adscrites a la nova titular de la contracta que hagi de realitzar el servei, respectant aquesta els drets i les obligacions de què



gaudeixin a l'empresa sortint del servei.

Es produirà la subrogació de personal esmentada, sempre que es donin algun dels supòsits següents:

- a. Persones treballadores en actiu que realitzin el seu treball a la contracta amb una antiguitat mínima dels quatre últims mesos anteriors a la finalització efectiva del servei, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat al període esmentat de quatre mesos, haguessin treballat en una altra contracta.
- b. Persones treballadores amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de la finalització efectiva de la contracta, tinguin una antiguitat mínima de sis mesos a la mateixa i/o aquelles que es trobin en situació d'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. Persones treballadores amb contracte d'interinitat que substitueixin alguna de les persones treballadores esmentades a l'apartat b), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el contracte.
- d. Persones treballadores de nou ingrès que per ampliació del contracte amb el client s'hagin incorporat a la contracta a conseqüència d'una ampliació de plantilla durant els sis mesos anteriors a la finalització d'aquella.
- e. Persones treballadores de nou ingrès que han ocupat llocs fixos amb motiu de les vacants que de manera definitiva s'hagin produït en els sis mesos anteriors a la finalització de la contracta, sempre que se n'acrediti la incorporació simultània al centre i a l'empresa.
- f. Persones treballadores d'una primera contracta de servei continuat, excloent-ne, en tot cas, els serveis de caràcter eventual i els de condicionament o manteniment provisional per a la posada en marxa 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 contemplats anteriorment s'han d'acreditar documentalment per l'empresa o l'entitat sortint a l'entrant, mitjançant els documents que es detallen en aquest article.

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

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

3. Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos respecte a les persones treballadores entre l'empresa sortint i la que hagi de fer el servei:

- a. Les persones treballadores han de percebre les 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. Les persones treballadores han de gaudir de les seves vacances reglamentàries establertes en el període fixat al calendari de vacances, amb independència de quina sigui l'empresa per la qual en aquest moment estiguin prestant serveis.
- c. Les persones treballadores que no hagin gaudit de les seves vacances reglamentàries en produir-se la subrogació, les han de gaudir amb la nova adjudicatària del servei, que només ha d'abonar la part proporcional del període que correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'anterior adjudicatari, que ha d'efectuar-lo a la corresponent liquidació.
- d. Les persones treballadores que, en ocasió de la subrogació, haguessin gaudit amb l'empresa sortint un període de vacances superior al que els correspondria per la part d'any treballat en aquesta, se'ls ha de descomptar de la liquidació l'excés gaudit d'acord amb la proporcionalitat que correspongui. L'empresa entrant ha de permetre el gaudi del període de vacances que a cada persona treballadora li quedi pendent de gaudir i, en tot cas, ha d'abonar a la persona treballadora el que li correspondria proporcionalment percebre pel temps en què presti serveis per a aquesta, sense que pugui substituir aquest abonament per un gaudi més gran de vacances.

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

5. Si la subrogació d'una titular nova de la contracta implica que una persona treballadora realitzi la seva jornada en dos centres de treball diferents, afectant-ne només un el canvi de titularitat de la contracta, els titulars han de gestionar la pluriocupació legal de la persona treballadora, així com el gaudi conjunt del període de vacances.

6. L'aplicació d'aquest article és de compliment obligat per les parts que vincula: empresa cessant, adjudicatària nova i persona treballadora, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa com en els de jornada inferior, encara que la persona treballadora continuï vinculada a l'empresa cessant per part de la jornada. En aquest cas, s'ha de procedir tal com 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 aquest cas, aquesta circumstància dona 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, aquestes



persones treballadores tenen reservat el lloc de treball al centre en qüestió, encara que en aquesta data s'adjudiqui 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-lo 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 ha d'incorporar a la seva plantilla el personal afectat de l'empresa de neteja anterior, sempre que es donin els requisits establerts en aquest article.

En cas que el propòsit del client, en rescindir el contracte d'adjudicació del servei de neteja, per qualsevol causa, fos el de realitzar-lo amb personal propi, però de nova contractació, queda obligat a incorporar a la seva plantilla les persones treballadores afectades de l'empresa de neteja fins al moment prestadora del servei esmentat.

7. En cas que el client traslladi les seves oficines o dependències a una altra ubicació i adjudiqui el servei de neteja a una altra empresa, aquesta està obligada a subrogar-se en el personal que, sota la dependència del concessionari anterior, hagi prestat serveis al centre anterior, a condició que aquest personal reuneixi els requisits establerts a l'apartat 1r d'aquest article.

8. En cas que la subrogació afecti una persona treballadora amb horari continuat, afectant aquella 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 ha de compartir-se entre ambdues empreses en proporció a la jornada que correspongui a cadascuna.

9. Divisió de contractes: En el supòsit 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, passen totalment o parcialment a estar adscrites al nou titular aquelles persones treballadores que hagin realitzat la seva feina a l'empresa sortint a cadascuna d'aquestes parts, zones o serveis resultants de la divisió produïda, en els termes que preveu el punt u d'aquest article.

10. Agrupacions de contractes: En cas que diferents contractes, serveis, zones o divisions d'aquelles s'agrupin en una o diverses, la subrogació del personal opera respecte de totes aquelles persones treballadores que hagin realitzat el seu treball en què resultin agrupades, d'acord amb els criteris del punt u d'aquest article.

11. Obligatorietat: La subrogació del personal, així com els documents a facilitar, operen en tots els supòsits de subrogació de contractes, parts, zones o serveis que resultin de la fragmentació o divisió d'aquestes, així com en les agrupacions que se'n puguin efectuar, encara tractant-se de les subrogacions normals que es produeixen entre empreses o entitats públiques o privades que duguin a terme l'activitat dels serveis corresponents, i això encara que la relació jurídica s'estableixi només entre qui adjudica el servei, d'una banda, i l'empresa que resulti adjudicatària, de l'altra, i és d'aplicació obligatòria, en tot cas, la subrogació de personal, en els termes que s'indiquen en aquest 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'ha d'aplicar el mecanisme de subrogació recollit en aquest article com a garantia d'estabilitat a l'ocupació per a totes les persones treballadores que compleixin els requisits per ser subrogats conforme a allò que s'hi estipula, passant a estar adscrits a la nova adjudicatària del servei, tant totes les persones treballadores com la jornada adscrita al referit servei fins a aquest moment.

Article 61. 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 les persones treballadores presten els seus serveis a diferents companyies d'aviació o, si escau, operadors de handling, i a fi de contribuir a garantir el principi d'estabilitat a l'ocupació, les empreses que prestin serveis de neteja d'avions i serveis complementaris, en aquells aeroports que estiguin a l'àmbit funcional del present conveni, estan obligades a la subrogació del personal segons el percentatge de la pèrdua d'activitat patida.

Això implica que, quan una empresa cessi en la prestació dels serveis de neteja d'avions contractats per un client públic o privat, sigui operador de handling o sigui 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 està obligada a subrogar les persones treballadores adscrites a la dita contracta, sigui quina en sigui la modalitat de contractació laboral.

La subrogació s'ha d'efectuar segons els criteris següents:

a. Per calcular el percentatge d'activitat perduda, s'aplica la fórmula següent:

avions ponderats atesos en els 12 mesos anteriors a la comunicació del cessament de l'activitat (activitat perduda)/núm. 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 calculen segons la taula de ponderació següent:

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. Als efectes del que disposen els paràgrafs anteriors, és subrogable aquell personal que compleixi els requisits establerts al punt dos del present article.

c. Subrogació parcial: La subrogació és parcial quan l'activitat perduda per l'empresa cessionària no assoleixi el 100 % de l'activitat total d'aquesta, calculada d'acord amb el que estableix aquest apartat.

Tant en el supòsit d'empreses que perdin part de la seva activitat tenint contractats els seus serveis amb operadors de handling, com en el supòsit d'empreses que perdin part de la seva activitat, per la rescissió o terminació, sigui quina sigui la seva forma, d'un contracte per a la neteja d'avions subscrit directament amb una companyia aèria, la determinació del nombre de persones treballadores per subrogar, una vegada establert el percentatge d'activitat perduda, s'ha d'efectuar d'acord amb les regles següents:

- 1) S'ordena la plantilla per categories/grups professionals.
- 2) A cadascuna de les categories/grups professionals, es distribueixen les persones treballadores existents segons les seves jornades respectives de major jornada a menor jornada, agrupant-se les que tenen la mateixa jornada i sent ordenades dins de cada agrupació per antiguitat.
- 3) Un cop distribuïdes les persones treballadores d'acord amb la llista obtinguda a conseqüència de l'aplicació del que disposen els punts 1) i 2), es multiplica, començant per la primera de la llista, la seva jornada laboral pel percentatge de pèrdua d'activitat. Si el resultat de l'operació supera la jornada d'aquesta persona treballadora, aquesta se subroga; si no la supera, el nombre d'hores resultant s'ha de considerar en l'operació per determinar la subrogació o no de la persona treballadora següent de la llista. Aquest nombre d'hores es denomina "romanent".

A la següent persona treballadora de la llista, se li aplica, sobre la jornada laboral, el percentatge de pèrdua d'activitat, i a aquest resultat se li suma el romanent resultant de l'operació amb la persona treballadora anterior. Si la nova quantitat resultant és superior a la jornada de la persona treballadora, aquest se subroga i el possible excés d'hores queda sobre la seva jornada com a romanent. En el cas que la nova quantitat no sobrepassi la jornada de la persona treballadora, aquesta no se subroga i el nombre d'hores queda igualment com a romanent.

Per determinar la subrogació o no de la següent persona treballadora de la llista, s'ha de tenir en compte el romanent produït a l'operació de la persona treballadora anterior.

El criteri descrit s'ha de seguir successivament per determinar la subrogació o no de totes les persones treballadores de la llista.

Un cop arribat a la darrera persona treballadora de la llista, si la suma d'aplicar el percentatge d'activitat perduda sobre la seva jornada i el romanent corresponent és superior al 50 % de la seva jornada, la persona treballadora se subroga; en cas que no sigui així, no és procedent la seva subrogació.

d. Subrogació total: La subrogació és total quan l'activitat perduda sigui del 100 % d'acord amb el que estableix aquest 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 transferit i que compleixi els requisits establerts per ser subrogada de conformitat amb el que disposa aquest article.

e. Quan l'activitat perduda afecti només serveis demanats per companyies aèries denominades low cost, a les quals no se li realitza el





servei de neteja interior o complet, sol·licitant només serveis de recollida d'escombraries i subministrament i retirada d'aigües, tasques exercides per conductors, la subrogació només afecta aquesta categoria/grup professionals.

f. En el cas d'empreses de neteja que prestin serveis a un operador de handling que realitzi la neteja de diferents companyies aèries (encara que només sigui per un contracte directe amb aquest operador) i aquest operador de handling perdi la seva activitat per tancament o abandonament, s'ha de determinar la subrogació com a total o parcial en funció de:

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

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

g. Documents que ha de facilitar l'empresa sortint a l'entrant i als representants de les persones treballadores.

La documentació a facilitar a l'empresa entrant o cessionària és la que s'esmenta a l'annex II del present conveni.

CAPÍTOL XI

IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ

Article 62.

Les parts signants del present Conveni Col·lectiu Sectorial adopten els següents Principis Generals amb vista a la no discriminació i igualtat de tracte de totes les persones treballadores. Aquests Principis Generals són:

1. La preferència per a l'ingrés del gènere menys representat sense que això es faci en detriment dels mèrits i la idoneïtat d'altres persones treballadores.
2. La fixació de criteris que afavoreixin la contractació, formació i promoció del gènere menys representat al grup professional de què es tracti.
3. La fixació de criteris de conversió de contractes temporals a fixos que afavoreixin el gènere menys representat, en igualtat de condicions i mèrits, estiguin afectades en major mesura que els homes pel nivell de temporalitat.
4. 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. L'establiment de quotes en termes de percentatges de dones i homes per aconseguir una distribució més equilibrada als llocs de responsabilitat.
6. Recollir que les absències degudes a la maternitat no perjudiquin les persones 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. La inclusió d'un mòdul d'igualtat en el pla de formació anual de l'empresa.
8. Determinar uns objectius generals d'igualtat a assolir a l'empresa, les matèries, les fases, els terminis i l'estructura bàsica del pla.
9. Incorporar als 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 persones treballadores.
10. Les empreses han 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 curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

CAPÍTOL XII.

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 63. Tipificació de les faltes.

Tenen la consideració de falta els incompliments de les obligacions laborals del personal atribuïbles a aquest per la comissió voluntària o per la conducta negligent. Les faltes es graduen segons la seva voluntarietat, importància i transcendència per a l'activitat normal de l'empresa en lleus, greus i molt greus. Les persones treballadores poden ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen a continuació.

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

- a) Tres faltes injustificades de puntualitat per un temps superior a cinc minuts cadascuna, en l'assistència a la feina dins un període de trenta dies.
- b) Faltar un dia a la feina, dins un període de trenta, sense causa justificada.
- c) L'abandonament injustificat del lloc de treball, sense avís previ, si aquest és superior a cinc minuts. Al marge de la seva durada, si a conseqüència de l'abandonament s'originés un perjudici de consideració a l'empresa o fos causa directa d'accident dels companys de treball, es considera falta greu o molt greu d'acord amb el que estableixen els 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 a 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 de les persones treballadores en matèria de seguretat i salut, sempre que la seva inobservança no comporti risc greu per als companys de feina o terceres persones.
- f) La distracció 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 a la feina, dels canvis de domicili, o de les alteracions de la unitat familiar als efectes de l'impost. Es considera que hi ha aquesta absència quan aquestes comunicacions no es facin en el termini establert o, si no n'hi ha, en un termini raonable que no pot excedir els deu dies. Se n'exceptuen els supòsits d'impossibilitat imprevista objectivament demostrable.
- h) L'assistència al treball en estat d'embriaguesa evident o sota els efectes de drogues o estupefaents, que pugui 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 de les persones treballadores, consignats al present Conveni Sectorial i a les normes aplicables.

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

- a) Més de tres faltes injustificades de puntualitat a l'assistència a la feina, 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'abandonament injustificat sense avís o autorització previ, d'una durada superior a cinc minuts, del lloc de treball quan a conseqüència d'això es causi un perjudici de consideració a l'empresa o fos causa directa d'accident dels / de les companys/es de treball.
- d) La desobediència greu als superiors en qualsevol matèria que sigui pròpia del servei.
- e) Simular, mitjançant qualsevol forma, la presència d'una altra persona treballadora a l'empresa als efectes 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 baralles o discussions greus durant el temps de treball entre companys/es sempre que repercuteixin greument en el desenvolupament normal de l'activitat laboral.
- h) L'incompliment de les obligacions previstes a 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 de les persones treballadores en matèria de seguretat i salut, quan aquest incompliment origini danys greus per a la seguretat i salut de les persones treballadores.
- i) La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus en un període de tres mesos, havent-hi intervingut amonestació escrita, excloses les faltes de puntualitat.
- j) La negligència, imprudència o distracció en el treball o la conservació i cura dels materials i les eines de l'empresa quan hi provoquin un dany greu.
- k) La simulació de malaltia o accident, així com l'al·legació de motius falsos per obtenir permisos i llicències.
- l) La utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics posats a disposició per l'empresa de manera contrària al que disposen els codis i els protocols d'ús dels mitjans tecnològics esmentats establerts a cada empresa.
- m) La distracció 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 de la persona treballadora, consignats en aquest Conveni general i en les normes aplicables.

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

- a) Més de deu faltes injustificades de puntualitat a l'assistència a la feina, superiors a cinc minuts, comeses en un període de tres mesos o de vint durant sis mesos.
- b) La manca d'assistència a la feina 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 el robatori tant a l'empresa com a la resta de companys/es de feina o a qualsevol altra persona dins del lloc de treball o durant el seu compliment.
- d) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en els materials, les eines, els estris, els vehicles, les instal·lacions, o fins i tot als 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 una repercussió molt greu.
- g) Els maltractaments de paraula o obra als / a les superiors, companys/es o subordinats/des dins de la jornada o al 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 a 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 de les persones treballadores en matèria de seguretat i salut, sempre que de tal incompliment se'n 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 posats a disposició per l'empresa de manera contrària al que disposen els codis i els protocols d'ús dels mitjans tecnològics esmentats establerts a cada empresa, quan se'n 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 de les persones treballadores, consignats al present Conveni General i a les normes aplicables.

Article 64. Sancions.

Les sancions que es poden imposar a les persones treballadores per la comissió de les faltes esmentades són les següents:

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

En cap cas no s'apliquen les sancions en el grau mínim en els casos d'assetjament sexual, moral o psicològic quan es produeixin prevalent de la posició laboral jeràrquica superior de l'agressor o assetjador.

Article 65. Procediment sancionador.

- a) En les faltes molt greus, l'empresa ha de traslladar als representants legals de les persones treballadores una còpia de la carta de sanció lliurada a la persona treballadora, dins els dos dies hàbils següents al de la comunicació a la persona interessada.
- b) En el cas de sancions greus i molt greus imposades a la representació legal de les persones treballadores o als / a les delegats/ades sindicals, és necessària la prèvia audiència dels restants integrants de la representació a què la persona treballadora pertanyi, de la mateixa manera que, quan es tracti de persones treballadores afiliades a un sindicat, és preceptiva l'audiència prèvia als / a les delegats/ades sindicals, si n'hi hagués. L'incompliment d'aquest requisit provoca la nul·litat de la sanció.
- c) En el cas de faltes lleus, s'ha de donar comunicació als representants legals de les persones treballadores dins dels 7 dies següents a la imposició de la sanció.
- d) En qualsevol moment, bé per resultar necessari per al millor coneixement dels fets, naturalesa o abast d'aquests, o bé per evitar eventuais danys, es pot aplicar cautelament la suspensió de feina, no de sou, de la persona afectada per un termini màxim de dos mesos, quedant a 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 es pot traslladar a un centre de treball que es trobi a més de 30 km del d'origen, mantenint-li totes les condicions de treball del centre on prestava serveis.

Article 66. Prescripció.

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

Quan s'obri qualsevol mena d'expedient informatiu per esbrinar fets que puguin suposar la comissió d'una infracció de caràcter laboral, la prescripció queda interrompuda.

CAPÍTOL XIII

ALTRES DISPOSICIONS

Article 67. Clàusula Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

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

Article 68. Comissió Paritària

Es designa una Comissió Paritària com a òrgan d'interpretació, vigilància i control del compliment del que es pacta en aquest Conveni Col·lectiu, que ha d'estar compost per comissionats de la representació sindical i de la representació empresarial, que guarda proporció i equivalència i té el mateix pes representatiu que la composició de la comissió negociadora del mateix Conveni Col·lectiu.

El banc empresarial ha d'estar representat al 50 % de cadascuna de les organitzacions empresarials signants del conveni. Quan es constitueixi aquesta comissió, s'ha de determinar el nombre concret dels seus representants.

Aquesta comissió s'ha de reunir ordinàriament i preceptivament, com a mínim, cada trimestre i, per a la vàlida adopció d'acords, ha de comptar amb el suport concurrent de la majoria de cadascuna de les representacions. Amb caràcter extraordinari, s'ha de reunir quan el convoqui qualsevol de les organitzacions que hi estan representades.

El domicili d'aquesta comissió i la seu de les seves reunions queda fixada als locals del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) situada a l'avinguda de Comte de Sallent, núm. 11, 2a planta, 07003 de Palma de Mallorca.

Funcions i competències:

- a) Aclarir i interpretar els preceptes del present conveni.
- b) La vigilància del compliment del que es pacta en aquest Conveni col·lectiu.
- c) Exercir el control del compliment per part de les empreses del percentatge d'ocupació estable acordat a l'article 13 del Conveni col·lectiu.

En cas de constatar l'existència de situació en què concorren 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 es pugui sol·licitar, ha de promoure la denúncia oportuna davant l'Autoritat Laboral competent.

- d) Assumir qüestions relatives a competència deslleial, vigilant específicament funcions sobre les qüestions següents:

1. Compliment d'obligacions bàsiques en matèria laboral, Seguretat Social, etc. d'aquelles empreses que, per la seva actuació habitual, puguin existir motius fundats per creure que hi ha incompliment sistemàtic d'aquestes obligacions.
2. Anàlisi de les adjudicacions del servei de neteja realitzades pel sector públic per tal 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 difusió pública.
 - 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, en cas d'establir aquest informe, exercir aquesta competència.
 - b) Servir d'instrument de conciliació i arbitratge de conflictes col·lectius de treball, a l'observança i resolució dels quals se sotmeten les parts, i la seva intervenció de compliment obligat com a requisit previ a qualsevol via o procediment judicial que pugués correspondre.
 - c) Intervenció en gestió i desenvolupament en els plans de formació continuada que estableixin les parts.
 - d) Totes aquelles qüestions que de mutu acord li siguin conferides per les parts.

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

Article 69. Comissió Paritària de seguretat i salut laboral.

Les parts signants del present conveni, a fi de desenvolupar la participació d'empreses i persones treballadores a través de les organitzacions empresarials i sindicals en 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 de les persones treballadores a la feina 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 del que estableix l'article 83.3 de l'Estatut dels Treballadors, acorden la constitució, al si de la Comissió Paritària, d'una Comissió Sectorial de caràcter autonòmic per a la prevenció de riscos laborals al sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears.

Vigilància de la salut: les empreses han de garantir la vigilància periòdica de la salut com a activitat permanent d'observació de l'estat de salut laboral de les persones treballadores i s'ha de fer durant el temps de treball i en funció dels riscos específics dels llocs de treball.

Com a mínim, hi ha d'haver una revisió anual.

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

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

Article 70. Clàusula d'inaplicació o desvinculació per no aplicació de les condicions pactades en aquest conveni

Les empreses que puguin veure danyada la seva estabilitat econòmica a conseqüència de l'aplicació de les condicions pactades en aquest conveni han de comunicar l'acord assolit amb la representació legal de les persones treballadores sobre la inaplicació a la Comissió Paritària d'aquest Conveni.

En cas de desacord al si de l'empresa, aquesta ha de dirigir, 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 al registre mercantil dels dos últims exercicis econòmics.
- c) Actes de negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

La Comissió Paritària disposa d'un termini de 7 dies per pronunciar-se respecte de l'assumpte. Si no s'arriba a acord, les parts han d'acudir a l'arbitratge vinculant del TAMIB.

Article 71. Denúncia del Conveni Col·lectiu

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

En cas de denúncia, aquesta s'ha de produir dins del mes de setembre de 2026, o dins de qualsevol dels mesos de setembre següents dels eventuals anys de pròrroga, mitjançant comunicació escrita que s'ha d'adreçar a les altres parts signants del Conveni.

D'aquesta comunicació, se n'ha d'enviar còpia, a efectes de registre, a l'Autoritat Laboral. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, s'ha de constituir la Comissió Negociadora.

La part receptora de la comunicació ha de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts han d'establir un calendari o pla de negociació, tot això de conformitat amb el que estableixen l'article 89.1 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 72. Normativa supletòria

És aplicable el que regula el I Conveni Col·lectiu Sectorial de Neteja d'edificis i locals (BOE, 23 de maig de 2013) en tot el que no estigui regulat en aquest Conveni Col·lectiu.

En tot cas, és la Comissió Paritària, prèviament a la interposició d'un conflicte col·lectiu, qui ha de resoldre sobre qualsevol divergència sobre remissió a aquest acord marc quan se suscitin dubtes o discrepàncies de la seva aplicació per buit al text d'aquest conveni.

Article 73. Derogació

Aquest Conveni deroga l'anterior i tots els anteriors a aquest, llevat de les referències expressades que aquest faci a situacions anteriors o al reconeixement de drets adquirits.

Disposició addicional: Les parts convenen mantenir en vigor les argumentacions exposades a les actes de les comissions paritàries interpretatives dels convenis anteriors en tot el que no contradigui el que estipula aquest text convencional.

**ANNEX III**
Taules salarials**a) Salaris**

		08/22-12/22	01/23-12/23	01/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
Grup Professional	Categoria	0,50%	1,50%	2,50%	3%	5,00%
I	Director/a	2.174,80 €	2.207,42 €	2.262,61 €	2.330,49 €	2.447,01 €
I	Director /a Comercial	2.009,71 €	2.039,85 €	2.090,85 €	2.153,58 €	2.261,25 €
I	Director/a Administratiu/va	2.009,71 €	2.039,85 €	2.090,85 €	2.153,58 €	2.261,25 €
I	Director/a Relacions Humanes	2.009,71 €	2.039,85 €	2.090,85 €	2.153,58 €	2.261,25 €
I	Director/a de Compres	2.009,71 €	2.039,85 €	2.090,85 €	2.153,58 €	2.261,25 €
I	Titulat/da Grau Superior	1.655,16 €	1.679,99 €	1.721,99 €	1.773,65 €	1.862,33 €
I	Titulat/da Grau Mitjà	1.537,55 €	1.560,61 €	1.599,63 €	1.647,62 €	1.730,00 €
I	Graduat/da Social	1.537,55 €	1.560,61 €	1.599,63 €	1.647,62 €	1.730,00 €
II	Cap Administratiu/va 1ª	1.593,33 €	1.617,23 €	1.657,66 €	1.707,39 €	1.792,76 €
II	Cap Administratiu/va 2ª	1.534,05 €	1.557,06 €	1.595,99 €	1.643,87 €	1.726,06 €
II	Caixer/a	1.440,87 €	1.462,48 €	1.499,04 €	1.544,01 €	1.621,22 €
II	Oficial 1.ª Administratiu/va	1.364,46 €	1.384,93 €	1.419,55 €	1.462,13 €	1.535,24 €
II	Oficial 2ª Administratiu/va	1.212,18 €	1.230,36 €	1.261,12 €	1.298,96 €	1.363,90 €
II	Auxiliar Administratiu/va	998,36 €	1.013,33 €	1.038,67 €	1.069,83 €	1.123,32 €
II	Aspirant Auxiliar Administratiu/va	933,34 €	947,34 €	971,03 €	1.000,16 €	1.050,17 €
II	Telefonista	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €
II	Cobrador/a	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €





		08/22-12/22	01/23-12/23	01/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
III	Encarregat/da General	1.534,05 €	1.557,06 €	1.595,99 €	1.643,87 €	1.726,06 €
III	Supervisor/a Encarregat/da de Zona	1.441,31 €	1.462,93 €	1.499,50 €	1.544,49 €	1.621,71 €
III	Supervisor/a, Encarregat/da de Sector, Capataç/a, Conductor/a	1.322,40 €	1.342,24 €	1.375,79 €	1.417,06 €	1.487,92 €
III	Responsable de Grups o Edificis; Capataç/a o Coordinador/a de Pistes d'Aeroport.	1.232,05 €	1.250,53 €	1.281,79 €	1.320,25 €	1.386,26 €
III	Responsable d'Equipo	1.142,40 €	1.159,54 €	1.188,53 €	1.224,18 €	1.285,39 €
IV	Conductor/a	1.151,62 €	1.168,89 €	1.198,12 €	1.234,06 €	1.295,76 €
IV	Especialista Conductor/a	1.232,05 €	1.250,53 €	1.281,79 €	1.320,25 €	1.386,26 €
IV	Especialista	1.142,40 €	1.159,54 €	1.188,53 €	1.224,18 €	1.285,39 €
IV	Peó Especialista	1.066,70 €	1.082,70 €	1.109,76 €	1.143,06 €	1.200,21 €
IV	Conductor netejador/a	1.230,82 €	1.249,29 €	1.280,52 €	1.318,93 €	1.384,88 €
IV	Netejador/a	1.066,70 €	1.082,70 €	1.109,76 €	1.143,06 €	1.200,21 €
IV	Peó Carrits	1.066,70 €	1.082,70 €	1.109,76 €	1.143,06 €	1.200,21 €
IV	Ordenança	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €
IV	Almacenero/a; Vigilant	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €
IV	Oficial Oficis Varis	1.142,40 €	1.159,54 €	1.188,53 €	1.224,18 €	1.285,39 €
IV	Ayudant Oficis Varis	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €
IV	Formant	933,34 €	947,34 €	971,03 €	1.000,16 €	1.050,17 €

b) Salari personal Centres Hospitalaris.

		08/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
G.P.	Categoria	2,50%	3,00%	5,00%
III	Encarregat/da General	1.696,74 €	1.747,64 €	1.835,02 €
III	Supervisor/a Encarregat/da de Zona	1.600,25 €	1.648,26 €	1.730,67 €
III	Supervisor/a, Encarregat/da de Sector, Capataç/a, Conductor/a	1.476,54 €	1.520,84 €	1.596,88 €



		08/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
III	Responsable de Grups o Edificis; Capataz/a o Coordinador/a de Pistes d'Aeroport	1.382,54 €	1.424,02 €	1.495,22 €
III	Responsable d'Equip	1.289,28 €	1.327,96 €	1.394,35 €
IV	Conductor/a	1.298,87 €	1.337,83 €	1.404,72 €
IV	Especialista Conductor/a	1.382,54 €	1.424,02 €	1.495,22 €
IV	Especialista	1.289,28 €	1.327,96 €	1.394,35 €
IV	Peó Especialista	1.210,51 €	1.246,83 €	1.309,17 €
IV	Conductor netejador/a	1.381,27 €	1.422,71 €	1.493,84 €
IV	Netejador/a	1.210,51 €	1.246,83 €	1.309,17 €
IV	Peó Carrits	1.210,51 €	1.246,83 €	1.309,17 €
IV	Ordenança	1.180,61 €	1.216,03 €	1.276,83 €
IV	Almacenero/a; Vigilant	1.180,61 €	1.216,03 €	1.276,83 €
IV	Oficial Oficis Varis	1.289,28 €	1.327,96 €	1.394,35 €
IV	Ayudant Oficis Varis	1.180,61 €	1.216,03 €	1.276,83 €
IV	Formant	1.071,78 €	1.103,93 €	1.159,13 €

ANNEX IV

a) Salari base persona netejadora, peó carretons, peó especialista, segons jornada laboral.

Jornada semanal	Percentatge de jornada	PERIODES				
		08/22-12/22	01/23-12/23	01/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
39	100	1.066,70 €	1.082,70 €	1.109,76 €	1.143,06 €	1.200,21 €
38,5	98,72	1.053,04 €	1.068,84 €	1.095,56 €	1.128,43 €	1.184,85 €
38	97,44	1.039,39 €	1.054,98 €	1.081,35 €	1.113,80 €	1.169,49 €
37,5	96,15	1.025,63 €	1.041,01 €	1.067,04 €	1.099,05 €	1.154,00 €
37	94,87	1.011,98 €	1.027,16 €	1.052,83 €	1.084,42 €	1.138,64 €
36,5	93,59	998,32 €	1.013,30 €	1.038,63 €	1.069,79 €	1.123,28 €
36	92,31	984,67 €	999,44 €	1.024,42 €	1.055,16 €	1.107,91 €
35,5	91,03	971,01 €	985,58 €	1.010,22 €	1.040,53 €	1.092,55 €
35	89,74	957,25 €	971,61 €	995,90 €	1.025,78 €	1.077,07 €
34,5	88,46	943,60 €	957,75 €	981,70 €	1.011,15 €	1.061,71 €
34	87,18	929,95 €	943,90 €	967,49 €	996,52 €	1.046,34 €
33,5	85,9	916,29 €	930,04 €	953,29 €	981,89 €	1.030,98 €
33	84,62	902,64 €	916,18 €	939,08 €	967,26 €	1.015,62 €
32,5	83,33	888,88 €	902,21 €	924,77 €	952,51 €	1.000,14 €
32	82,05	875,22 €	888,35 €	910,56 €	937,88 €	984,77 €
31,5	80,77	861,57 €	874,49 €	896,36 €	923,25 €	969,41 €
31	79,49	847,92 €	860,64 €	882,15 €	908,62 €	954,05 €
30,5	78,21	834,26 €	846,78 €	867,95 €	893,99 €	938,68 €
30	76,92	820,50 €	832,81 €	853,63 €	879,24 €	923,20 €
29,5	75,64	806,85 €	818,95 €	839,43 €	864,61 €	907,84 €
29	74,36	793,20 €	805,09 €	825,22 €	849,98 €	892,48 €
28,5	73,08	779,54 €	791,24 €	811,02 €	835,35 €	877,11 €
28	71,79	765,78 €	777,27 €	796,70 €	820,60 €	861,63 €





27,5	70,51	752,13 €	763,41 €	782,50 €	805,97 €	846,27 €
27	69,23	738,47 €	749,55 €	768,29 €	791,34 €	830,91 €
26,5	67,95	724,82 €	735,69 €	754,09 €	776,71 €	815,54 €
26	66,67	711,17 €	721,83 €	739,88 €	762,08 €	800,18 €
25,5	65,38	697,41 €	707,87 €	725,56 €	747,33 €	784,70 €
25	64,1	683,75 €	694,01 €	711,36 €	732,70 €	769,34 €
24,5	62,82	670,10 €	680,15 €	697,15 €	718,07 €	753,97 €
24	61,54	656,45 €	666,29 €	682,95 €	703,44 €	738,61 €
23,5	60,26	642,79 €	652,43 €	668,74 €	688,81 €	723,25 €
23	58,97	629,03 €	638,47 €	654,43 €	674,06 €	707,76 €
22,5	57,69	615,38 €	624,61 €	640,22 €	659,43 €	692,40 €
22	56,41	601,72 €	610,75 €	626,02 €	644,80 €	677,04 €
21,5	55,13	588,07 €	596,89 €	611,81 €	630,17 €	661,68 €
21	53,85	574,42 €	583,03 €	597,61 €	615,54 €	646,31 €
20,5	52,56	560,66 €	569,07 €	583,29 €	600,79 €	630,83 €
20	51,28	547,00 €	555,21 €	569,09 €	586,16 €	615,47 €
19,5	50	533,35 €	541,35 €	554,88 €	571,53 €	600,11 €
19	48,72	519,69 €	527,49 €	540,68 €	556,90 €	584,74 €
18,5	47,44	506,04 €	513,63 €	526,47 €	542,27 €	569,38 €
18	46,15	492,28 €	499,66 €	512,16 €	527,52 €	553,90 €
17,5	44,87	478,63 €	485,81 €	497,95 €	512,89 €	538,53 €
17	43,59	464,97 €	471,95 €	483,75 €	498,26 €	523,17 €
16,5	42,31	451,32 €	458,09 €	469,54 €	483,63 €	507,81 €
16	41,03	437,67 €	444,23 €	455,34 €	469,00 €	492,45 €
15,5	39,74	423,91 €	430,26 €	441,02 €	454,25 €	476,96 €
15	38,46	410,25 €	416,41 €	426,82 €	439,62 €	461,60 €
14,5	37,18	396,60 €	402,55 €	412,61 €	424,99 €	446,24 €
14	35,9	382,94 €	388,69 €	398,41 €	410,36 €	430,88 €
13,5	34,62	369,29 €	374,83 €	384,20 €	395,73 €	415,51 €
13	33,33	355,53 €	360,86 €	369,88 €	380,98 €	400,03 €
12,5	32,05	341,88 €	347,00 €	355,68 €	366,35 €	384,67 €
12	30,77	328,22 €	333,15 €	341,47 €	351,72 €	369,30 €
11,5	29,49	314,57 €	319,29 €	327,27 €	337,09 €	353,94 €
11	28,21	300,92 €	305,43 €	313,06 €	322,46 €	338,58 €
10,5	26,92	287,15 €	291,46 €	298,75 €	307,71 €	323,10 €
10	25,64	273,50 €	277,60 €	284,54 €	293,08 €	307,73 €
9,5	24,36	259,85 €	263,75 €	270,34 €	278,45 €	292,37 €
9	23,08	246,19 €	249,89 €	256,13 €	263,82 €	277,01 €
8,5	21,79	232,43 €	235,92 €	241,82 €	249,07 €	261,53 €
8	20,51	218,78 €	222,06 €	227,61 €	234,44 €	246,16 €
7,5	19,23	205,13 €	208,20 €	213,41 €	219,81 €	230,80 €
7	17,95	191,47 €	194,34 €	199,20 €	205,18 €	215,44 €
6,5	16,67	177,82 €	180,49 €	185,00 €	190,55 €	200,08 €
6	15,38	164,06 €	166,52 €	170,68 €	175,80 €	184,59 €
5,5	14,1	150,40 €	152,66 €	156,48 €	161,17 €	169,23 €
5	12,82	136,75 €	138,80 €	142,27 €	146,54 €	153,87 €



4,5	11,54	123,10 €	124,94 €	128,07 €	131,91 €	138,50 €
4	10,26	109,44 €	111,08 €	113,86 €	117,28 €	123,14 €
3,5	8,97	95,68 €	97,12 €	99,55 €	102,53 €	107,66 €
3	7,69	82,03 €	83,26 €	85,34 €	87,90 €	92,30 €
2,5	6,41	68,38 €	69,40 €	71,14 €	73,27 €	76,93 €
2	5,13	54,72 €	55,54 €	56,93 €	58,64 €	61,57 €
1,5	3,85	41,07 €	41,68 €	42,73 €	44,01 €	46,21 €
1	2,56	27,31 €	27,72 €	28,41 €	29,26 €	30,73 €
0,5	1,28	13,65 €	13,86 €	14,20 €	14,63 €	15,36 €

b) Salari base persona netejadora, peó especialista, segons jornada laboral personal de centres hospitalaris.

Jorn. Sem	% Jornada	08/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
39	100	1.210,51 €	1.246,83 €	1.309,17 €
38,5	98,72	1.195,02 €	1.230,87 €	1.292,41 €
38	97,44	1.179,53 €	1.214,91 €	1.275,66 €
37,5	96,15	1.163,91 €	1.198,83 €	1.258,77 €
37	94,87	1.148,42 €	1.182,87 €	1.242,01 €
36,5	93,59	1.132,92 €	1.166,91 €	1.225,25 €
36	92,31	1.117,43 €	1.150,95 €	1.208,50 €
35,5	91,03	1.101,93 €	1.134,99 €	1.191,74 €
35	89,74	1.086,32 €	1.118,91 €	1.174,85 €
34,5	88,46	1.070,82 €	1.102,95 €	1.158,09 €
34	87,18	1.055,33 €	1.086,99 €	1.141,34 €
33,5	85,9	1.039,83 €	1.071,03 €	1.124,58 €
33	84,62	1.024,34 €	1.055,07 €	1.107,82 €
32,5	83,33	1.008,72 €	1.038,98 €	1.090,93 €
32	82,05	993,23 €	1.023,02 €	1.074,18 €
31,5	80,77	977,73 €	1.007,06 €	1.057,42 €
31	79,49	962,24 €	991,11 €	1.040,66 €
30,5	78,21	946,74 €	975,15 €	1.023,90 €
30	76,92	931,13 €	959,06 €	1.007,01 €
29,5	75,64	915,63 €	943,10 €	990,26 €
29	74,36	900,14 €	927,14 €	973,50 €
28,5	73,08	884,64 €	911,18 €	956,74 €
28	71,79	869,03 €	895,10 €	939,85 €
27,5	70,51	853,53 €	879,14 €	923,10 €
27	69,23	838,04 €	863,18 €	906,34 €
26,5	67,95	822,54 €	847,22 €	889,58 €
26	66,67	807,05 €	831,26 €	872,82 €
25,5	65,38	791,43 €	815,18 €	855,94 €
25	64,1	775,94 €	799,22 €	839,18 €
24,5	62,82	760,45 €	783,26 €	822,42 €
24	61,54	744,95 €	767,30 €	805,66 €
23,5	60,26	729,46 €	751,34 €	788,91 €
23	58,97	713,84 €	735,26 €	772,02 €
22,5	57,69	698,35 €	719,30 €	755,26 €



Jorn. Sem	% Jornada	08/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
22	56,41	682,85 €	703,34 €	738,50 €
21,5	55,13	667,36 €	687,38 €	721,75 €
21	53,85	651,86 €	671,42 €	704,99 €
20,5	52,56	636,25 €	655,33 €	688,10 €
20	51,28	620,75 €	639,37 €	671,34 €
19,5	50	605,26 €	623,42 €	654,59 €
19	48,72	589,76 €	607,46 €	637,83 €
18,5	47,44	574,27 €	591,50 €	621,07 €
18	46,15	558,65 €	575,41 €	604,18 €
17,5	44,87	543,16 €	559,45 €	587,43 €
17	43,59	527,66 €	543,49 €	570,67 €
16,5	42,31	512,17 €	527,53 €	553,91 €
16	41,03	496,67 €	511,57 €	537,15 €
15,5	39,74	481,06 €	495,49 €	520,26 €
15	38,46	465,56 €	479,53 €	503,51 €
14,5	37,18	450,07 €	463,57 €	486,75 €
14	35,9	434,57 €	447,61 €	469,99 €
13,5	34,62	419,08 €	431,65 €	453,24 €
13	33,33	403,46 €	415,57 €	436,35 €
12,5	32,05	387,97 €	399,61 €	419,59 €
12	30,77	372,48 €	383,65 €	402,83 €
11,5	29,49	356,98 €	367,69 €	386,07 €
11	28,21	341,49 €	351,73 €	369,32 €
10,5	26,92	325,87 €	335,65 €	352,43 €
10	25,64	310,38 €	319,69 €	335,67 €
9,5	24,36	294,88 €	303,73 €	318,91 €
9	23,08	279,39 €	287,77 €	302,16 €
8,5	21,79	263,77 €	271,68 €	285,27 €
8	20,51	248,28 €	255,72 €	268,51 €
7,5	19,23	232,78 €	239,77 €	251,75 €
7	17,95	217,29 €	223,81 €	235,00 €
6,5	16,67	201,79 €	207,85 €	218,24 €
6	15,38	186,18 €	191,76 €	201,35 €
5,5	14,1	170,68 €	175,80 €	184,59 €
5	12,82	155,19 €	159,84 €	167,84 €
4,5	11,54	139,69 €	143,88 €	151,08 €
4	10,26	124,20 €	127,92 €	134,32 €
3,5	8,97	108,58 €	111,84 €	117,43 €
3	7,69	93,09 €	95,88 €	100,68 €
2,5	6,41	77,59 €	79,92 €	83,92 €
2	5,13	62,10 €	63,96 €	67,16 €
1,5	3,85	46,60 €	48,00 €	50,40 €
1	2,56	30,99 €	31,92 €	33,51 €
0,5	1,28	15,49 €	15,96 €	16,76 €

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2022/126/1119698>



Les parts negociadores troben conforme el text anterior, que recull íntegrament el principi d'acord signat el 29 de juny de 2022 a la seu del



T.A.M.I.B., i, a continuació, el subscriu en totes les pàgines un representant de cada organització sindical i empresarial, a Palma de Mallorca, el 3 d'agost de 2022.

SITEIB

ASPEL

ABENET

SECRETARI

