

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

3302

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 certificat de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Limpiezas Costa de Calvia S.A. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100472012017)

Antecedents

1. El 21 de desembre de 2021, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Limpiezas Costa de Calvia S.A., per al període 2021-2024.
2. El 22 de desembre de 2021, Domingo Alejandro Merino Juncadella, en representació de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Limpiezas Costa de Calvia S.A., en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de Treball i Plans d'igualtat 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 i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 22 de febrer 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 LIMPIEZAS COSTA DE CALVIÀ, SL, 2021-2024****CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS****ARTICLE 1. PARTS NEGOCIADORES**

Aquest conveni ha estat negociat pel comitè d'empresa, en representació dels treballadors i treballadores, i per la direcció de l'empresa en representació de la mateixa.

ARTICLE 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ FUNCIONAL

Les disposicions d'aquest conveni són imperatives i tenen eficàcia general per a l'empresa i per als treballadors i treballadores que hi estiguin vinculats i que prestin els serveis en les activitats que han estat objectiu de negociació col·lectiva i que són la neteja de locals i consergeries dels centres municipals, escoles i ens o empreses públiques que depenen de l'Ajuntament de Calvià.

En cas que l'empresa pacti una activitat no assimilable a aquelles que recull al conveni, cal pactar amb el comitè d'empresa les condicions dels treballadors i treballadores que hi siguin adscrits.

ARTICLE 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL I TERRITORIAL

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

L'àmbit territorial d'aquest conveni és el de tots els centres de treball on l'empresa presti els serveis, independentment de la ubicació geogràfica i de les activitats que s'hagin negociat en aquest conveni.

ARTICLE 4. ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA

Aquest conveni entra en vigor el dia 1 de gener de 2020. La seva durada és de quatre anys, és a dir, fins al 31 de desembre de 2024.

En qualsevol cas, i mentre no sigui substituït per un altre conveni, ha de continuar en vigor amb caràcter general de manera integral.

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

ARTICLE 5. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

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

Aquesta comissió d'interpretació i vigilància del conveni s'ha de constituir en el termini màxim de tres mesos a partir de la signatura d'aquest conveni.

La comissió s'ha de reunir sempre que hi hagi temes per tractar sobre la interpretació i vigilància del conveni i amb un ordre del dia previ. La convocatòria de la comissió s'ha de fer formalment amb una antelació de, com a mínim, deu dies hàbils, o bé amb un màxim de cinc dies hàbils si és de caràcter urgent.

ARTICLE 6. INTERPRETACIÓ GLOBAL DEL CONVENI

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament; si per qualsevol causa la jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, deixa sense efecte alguna de les clàusules, s'ha de reconsiderar tot el contingut del conveni, i es faculta a aquest efecte la comissió negociadora.



Article 7. INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU I ALTRES PROCEDIMENTS

En aplicació de l'art. 82.3 de l'Estatut dels treballadors, les parts acorden que, en el supòsit que el període de negociacions acabi sense acord, s'ha d'aplicar el procediment següent:

Qualsevol de les parts (empresari i/o treballadors i treballadores) poden sotmetre la discrepància sorgida a la comissió negociadora del conveni, que ha de pronunciar-se en un termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància va ser plantejada. En el cas que al si de la comissió negociadora s'arribi a un acord d'inaplicació de les condicions de treball del conveni col·lectiu, el resultat s'ha de comunicar a l'autoritat laboral a l'efecte del dipòsit.

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

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

CAPÍTOL II**INGRESSOS, VACANTS, PROMOCIÓ INTERNA I ESTABILITAT****ARTICLE 8. COMPENSACIÓ**

Totes les millores econòmiques, així com les socials, si n'hi hagués, concedides per l'empresa de la qual ja gaudeixen els treballadors i treballadores no poden ser absorbides ni compensades per les condicions que estipula aquest conveni.

Així mateix, totes aquelles millores econòmiques i socials que es poguessin donar tant al conveni del sector estatal com a l'autonòmic s'han d'aplicar directament als treballadors i treballadores sempre que ja no estiguin incloses en aquest conveni.

ARTICLE 9. INGRESSOS I PERÍODE DE PROVA

L'ingrés dels treballadors i treballadores s'ha d'entendre que es fa a títol de prova, sempre que es formalitzi per escrit, i aquest període de prova ha de ser el següent:

- Grup I. Personal directiu i tècnics titulats de grau superior i mig: sis mesos.
- Grup II. Personal administratiu: dos mesos.
- Grup III. Comandaments intermedis: dos mesos.
- Grup IV. Personal operari: quinze dies.

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

Mensualment l'empresa ha d'informar els representants dels treballadors i treballadores dels cessaments per no superació del període de prova.

ARTICLE 10. COBERTURA DE LLOCS DE TREBALL

Les places vacants que es generin a l'empresa, així com les promocions internes i trasllats dels treballadors i treballadores, s'han de regir pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i han de ser regulades en un reglament de cobertura que han de negociar totes dues parts.

ARTICLE 11. ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ

Totes dues parts acorden que qualsevol lloc de treball d'estructura de caràcter permanent s'ha de cobrir mitjançant un contracte indefinit.

ARTICLE 12. SUBROGACIÓ DEL PERSONAL

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

CAPÍTOL III

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I GRUPS LABORALS

ARTICLE 13. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Els grups professionals que hi ha en l'actualitat a l'empresa són els següents, sens perjudici que puguin existir tots aquells que figuren al conveni del sector:

Grup professional	Divisions funcionals
Grup II. Personal administratiu	Oficial/a segon/a administratiu/iva
Grup III. Comandaments intermedis	Supervisor/a o encarregat/ada de zona
Grup IV. Personal operari	Ordenança (conserge) Especialista Especialista conductor/a Peó especialitzat/ada Conductor/a-netejador/a Netejador/a

b) Les definicions de cada grup són les que estableix el conveni col·lectiu del sector i, amb caràcter informatiu, però no exhaustiu, s'estableixen els criteris que en delimiten cada un:

Grup II. Els treballadors i les treballadores adscrits a aquest grup professional fan funcions de caràcter administratiu, amb responsabilitat de comandament o sense. Així mateix, poden fer feines d'execució autònoma sota supervisió o amb l'ajuda d'uns altres treballadors o treballadores. Calen uns coneixements i aptituds pràctiques adequats. Tenen la titulació adequada o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió.

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

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

Totes dues parts convenen que les funcions i tasques dels diferents llocs de treball que s'estan cobrint actualment són les que recullen cada una de les categories i grups professionals del conveni del sector i es troben retribuïdes en el salari que s'abona als treballadors i treballadores.

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

CAPÍTOL IV

TEMPS DE TREBALL

ARTICLE 14. JORNADA DE TREBALL

La jornada laboral ordinària de treball efectiu és de 35 hores setmanals en còmput anual. (disp. transitòria)

S'estableix, per als horaris continuats de 6 o més hores, un període de descans diari de 30 minuts. Per als horaris continuats d'un mínim de 4 hores, el període es redueix a 15 minuts. En tots dos casos aquest descans es considera temps de treball efectiu.

Així mateix, la distribució de la jornada diària setmanal, mensual o anual pot ser modificada per acord entre la treballadora o treballador i la



direcció de l'empresa, i aquest acord s'ha de fer per escrit, sens perjudici del que s'estableix legalment.

ARTICLE 15. DESCANS SETMANAL

S'estableix un descans setmanal de dos dies, que preferentment han de coincidir en dissabte i diumenge.

El personal contractat a temps complet que presti els serveis als establiments o centres en els quals les activitats es desenvolupin de manera continuada durant els set dies de la setmana, ha de gaudir d'un descans setmanal de dos dies consecutius, que poden ser qualsevol dia de la setmana.

Per raons organitzatives, el descans setmanal pot ser fixat en dia i mig.

L'empresa ha de preavisar dels canvis de descansos amb almenys dos dies d'antelació.

Per a la resta del personal contractat a temps parcial, s'ha d'ajustar al que estipula la legislació vigent.

ARTICLE 16. TREBALL ELS DIUMENGE I DIES FESTIUS

Els treballadors i treballadores que prestin el servei un diumenge han de percebre la quantitat de 4,12 € per diumenge efectivament treballat, sens perjudici dels dos dies de descans setmanals que els corresponguin.

Així mateix, els treballadors i treballadores que prestin servei els dies festius no diumenges han de percebre les compensacions que corresponguin segons el que estableix el conveni. Per al cas que algun dia festiu coincideixi amb el 2n dia de descans setmanal, aquest dia s'ha de compensar per un altre dia.

ARTICLE 17. DIES ESPECIALS DE FESTA

Els dies 24 i 31 de desembre són considerats assimilats a dies festius amb caràcter general per a tot el personal de l'empresa; en cas que s'hagi de prestar servei aquests dies es pot disposar en una data diferent que s'acordi amb l'empresa.

ARTICLE 18. VACANCES

Els treballadors i treballadores han de gaudir de 31 dies naturals, retribuïts per cada any natural, o la part proporcional que correspongui per al cas que hi hagi treballadors i treballadores que s'incorporin o deixin de treballar a l'empresa al llarg de l'any, tot això sens perjudici del que estableix la disposició addicional setena per a l'any 2024.

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

La direcció fixa la programació vacacional dels treballadors i treballadores fixos continus, i determina el nombre de llocs disponibles per a cada mes de l'any, per funcions i categories.

L'elaboració del calendari es fa de manera conjunta entre una persona designada per l'empresa i un membre del comitè d'empresa.

La treballadora i el treballador fix continu ha de lliurar al comandament directe durant les dues primeres setmanes del mes d'octubre el full de sol·licitud de període vacacional on indiqui la preferència del període o períodes vacacionals. El comandament ha de signar el justificant conforme ha rebut el full de sol·licitud.

Si hi hagués més peticions per a un mateix període que mesos assignats per la direcció, tenen preferència aquells treballadors o treballadores a qui, els anys anteriors, se'ls hagués assignat un període vacacional diferent del que van sol·licitar de manera escrita. La resta de peticions per a períodes coincidents s'assignen per sorteig.

Si algun treballador o treballadora no efectua una petició per escrit del període vacacional se li assignen els períodes de l'any que quedin vacants.

El còmput de l'inici del període vacacional mai no ha de coincidir amb els dies de descans setmanal del treballador o treballadora.

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

Com a excepció al que estableixen els paràgrafs anteriors, els conserges destinats als centres escolars han de gaudir de les vacances coincidint amb les vacances escolars dels centres on presten els serveis, i aquest període ha de ser de com a màxim 16 dies. Els dies que quedin pendents, si escau, s'han de tractar segons els paràgrafs anteriors.



Per als treballadors i treballadores fixos discontinus que presten els serveis als centres escolars, l'activitat dels quals l'efectuen en el període comprès entre setembre i juny, cada any s'ha d'elaborar un calendari de vacances, i aquestes vacances han de coincidir amb les vacances escolars:

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

L'empresa ha de comunicar les vacances del seu personal amb almenys 2 mesos d'antelació

Sempre que el servei ho permeti, es pot sol·licitar un canvi de període vacacional.

ARTICLE 19. HORES EXTRAORDINÀRIES

1. Tenen la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que es faci sobre el temps màxim de la jornada ordinària de treball.
2. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, tret del que preveu l'apartat 3 d'aquest article i el que s'estableix legalment. Per als treballadors i treballadores que, per la modalitat o el temps del seu contracte, facin una jornada en el còmput anual inferior a la jornada general a l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extres s'ha de reduir en la mateixa proporció que existeixi entre aquestes jornades.
3. No s'ha de tenir en compte, a l'efecte del temps màxim de la jornada ordinària laboral, ni pel còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sens perjudici que s'abonin com si es tractés d'hores extraordinàries. La realització d'aquestes hores és de caràcter obligatori.
4. La realització d'hores extraordinàries és voluntària.
5. A l'efecte de computar les hores extres de la jornada de cada treballador i treballadora, s'han de registrar mensualment i s'han de totalitzar en el període fixat per abonar les retribucions, lliurement còpia del resum al treballador o treballadora, al rebut corresponent.
6. Quan per raons organitzatives s'hagin de fer hores extres, juntament amb l'oferiment al treballador o treballadora per fer-les, s'ha d'informar si la seva compensació ha de ser en metàl·lic o en temps de descans; la treballadora o el treballador pot decidir si accepta fer-les o no. Les que es compensin en temps no computen en el límit màxim anual.
7. La compensació de les hores extres és el valor de l'hora normal incrementada en un 33 %.
8. Les hores extres efectuades en horari nocturn un diumenge o dia festiu s'han de compensar al valor de l'hora normal incrementada en un 80 %.
9. La realització d'hores extres s'ha d'abonar o compensar tal com s'estableix en aquest article; qualsevol percepció addicional per la seva realització en moments o dies concrets establerta és incompatible amb la seva percepció, en especial el complement de treball en diumenges i l'increment del salari en cas d'hores nocturnes.

La formació obligatòria que hagi de rebre el treballador o la treballadora fora d'horari laboral ha de ser compensada a raó de 12 €/hora, independentment de la seva categoria.

HORES COMPLEMENTÀRIES

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

ARTICLE 20. HORES NOCTURNES

Les hores treballades durant el període que va de les deu de la nit a les sis del matí són considerades nocturnes, sempre que el salari no s'hagi establert atenent al fet que la feina sigui nocturna per la seva pròpia naturalesa.

En cas que algun treballador o treballadora hagi de treballar dins d'aquest horari, ha de tenir una compensació del valor del salari base/hora incrementat en un 25 %.

ARTICLE 21. PERMISOS RETRIBUÏTS

La treballadora o el treballador, previ avís i justificació posterior, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius següents:

a) Per matrimoni de l'empleada o empleat, 17 dies naturals. El treballador o treballadora pot sol·licitar que aquest període s'acumuli amb les vacances, sol·licitud que ha d'aprovar l'empresa.

b) Per matrimoni de pares i fills o filles: 1 dia natural, que ha de coincidir amb el fet causant.

c) Cinc dies, per defunció, hospitalització, accident o malaltia greus de fills i filles o del cònjuge.

d) Tres dies per defunció, hospitalització, accident o malaltia greus dins del segon grau de consanguinitat o afinitat.

Els permisos anteriors es poden ampliar dos dies més, si s'ha d'efectuar un desplaçament fora de l'illa de Mallorca.

En els casos d'hospitalització ambulatoria (sense ingrés a l'hospital), el permís per malaltia es redueix al dia d'hospitalització; en cas que el permís pugui afectar diversos treballadors o treballadores pel mateix subjecte causant, només el pot exercir un sol treballador o treballadora. Si l'hospitalització ambulatoria requereix repòs domiciliari s'ha d'ampliar el permís un dia més.

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

En el cas que el permís pugui afectar diversos treballadors o treballadores pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar l'exercici simultani per raons motivades pel funcionament del servei. Així mateix, els treballadors i treballadores afectats poden optar per l'ús no simultani o consecutiu dels permisos individuals mentre romangui el fet causant.

En el cas que els motius esmentats en aquest apartat tinguin una durada inferior als dies estipulats, aquests permisos queden reduïts a la durada real de la causa objecte del permís.

La treballadora o el treballador ha de preavisar amb la màxima antelació possible a la data del fet causant.

e) Pel temps indispensable per complir una obligació inexcusable de caràcter públic i personal.

f) Al gaudi dels permisos necessaris per presentar-se a exàmens finals d'ensenyaments oficials durant els dies que se celebrin. S'entén per ensenyaments oficials exclusivament els següents: ensenyament primari, secundari, de formació professional, universitari i de postgrau i escola oficial d'idiomes.

g) Un dia a l'any pel trasllat del domicili habitual. La treballadora o el treballador, per cada any d'antiguitat a l'empresa, pot acumular un dia de trasllat per any fins a un màxim de tres, sempre que no hagi fet ús del permís en els tres anys anteriors.

h) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat el pot substituir per una reducció de jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-se en jornades completes sempre que es previsi l'empresa amb 15 dies d'antelació al gaudi de l'acumulació.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores, dones o homes, però només pot ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

Aquest permís, si escau, s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple, segons el que s'estableix legalment.

j) Llicència personal: tot el personal amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa té dret a una llicència personal de 3 dies a l'any per atendre la necessitat de l'ús personal no configurada en aquest article.

Per tal de gaudir-ne, és imprescindible que es faci la petició amb 15 dies d'antelació al seu gaudi i queda condicionada a les necessitats del servei.

Així mateix, les treballadores i els treballadors que tinguin un temps de servei de més de sis i menys de dotze mesos de servei han de gaudir d'un dia i mig en les mateixes condicions anteriorment assenyalades.

S'estableix un màxim de tres llicències diàries en netaja i de tres en consergeria. D'altra banda, no hi pot haver més d'una llicència per centre de treball.

Les llicències personals denegades es poden gaudir amb l'acord previ de l'empresa, fins al dia 31 de gener de l'any següent. Les llicències no gaudides en aquest termini s'han d'abonar com a dia normal a la nòmina del mes de febrer.

Les llicències personals tenen la consideració de dia efectivament treballat.

k) Per desenvolupar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que s'estableixen legalment.

En tots els casos els dies de permís han de ser coincidents amb la data en què es produeix el motiu que els causa i han de comptar amb dies naturals i continuats, sempre que no es completi més del 50 % de la jornada de treball: en aquest cas aquell dia no és computable.

Els permisos d'aquest article es poden ampliar a compte de dies de vacances.

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

El gaudi dels permisos pot ser modificat en funció de les necessitats del servei sempre que hi hagi un acord entre la treballadora o el treballador i l'empresa. En el cas dels permisos per malaltia, accident o hospitalització d'un familiar o parent i sempre que l'organització dels serveis ho permeti, el seu gaudi no ha de ser coincident amb l'inici del fet causant, sempre que quan es gaudeixi del permís es mantingui la

situació.

Tot i així, en els casos en què es pretengui gaudir del permís de manera discontinua, ha de transcórrer, com a mínim, un dia hàbil entre cada una de les fraccions en què es divideix el permís.

ARTICLE 22. PERMISOS NO RETRIBUÏTS

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

Les llicències esmentades han de ser concedides dins del mes següent al de la sol·licitud, sempre que ho permetin les necessitats del servei, i se sol·liciti com a mínim amb un mes d'antelació a la data del gaudi.

La durada acumulada d'aquestes llicències no pot excedir els sis mesos en el termini de dos anys, tret que sigui per malaltia greu d'un familiar, quan cal afegir-hi el temps necessari.

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

Té el mateix dret la treballadora o el treballador que s'hagin d'ocupar directament d'un familiar, fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

ARTICLE 23. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Dies recuperables per atendre fills i persones dependents

El treballador o la treballadora disposa de 5 dies recuperables a l'any per portar al metge o atendre els fills menors de 16 anys, o bé persones que en depenen. El permís ha de ser utilitzat en dies complets.

La recuperació d'aquests dies l'ha de programar l'empresa en funció de les necessitats dels serveis. Aquests dies es poden recuperar fins al mes de gener de l'any següent.

El treballador o la treballadora ha de preavisar l'empresa amb un mínim de 15 dies d'antelació o, en cas d'urgència, com més aviat millor i una vegada utilitzat justificar-ho.

ARTICLE 24. EXCEDÈNCIES

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

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

1. Que el treballador o la treballadora ho sol·liciti com a mínim trenta dies abans d'acabar el termini pel qual va ser concedida.
2. Al dret preferent al reingrés en les vacants de categoria i grup professional igual o similar on treballava l'excedent.

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

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

c) El treballador o treballadora amb una antiguitat mínima de quatre anys té dret que se li concedeixi una excedència especial per un període no inferior a un any ni superior a dos anys amb reserva de lloc de treball per fer o acabar estudis oficials. Una vegada finalitzat el període d'excedència especial, la treballadora o el treballador es pot incorporar al seu lloc de treball, o bé a un altre d'igual categoria que aquest vacant.

El mateix treballador o treballadora només pot exercir de nou aquest dret si han transcorregut 4 anys des que es va reincorporar de l'última excedència.

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

**CAPÍTOL V
RETRIBUCIONS****ARTICLE 25. SALARIS 2021**

Per a l'any 2021, les retribucions dels treballadors i treballadores són les que figuren a l'annex I del conveni, que suposen el màxim que estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2021.

ARTICLE 26. REVISIÓ SALARIAL

Tots els conceptes de la taula salarial, inclosos els personals, han d'experimentar durant cada un dels anys de vigència del conveni l'increment màxim que permeti la Llei de pressupostos generals de l'Estat o la legislació que ho reguli. Per al cas que algun any la normativa no fixi l'increment que cal aplicar, les parts s'han de reunir amb caràcter previ per pactar l'increment esmentat.

ARTICLE 27. COMPLEMENT D'ANTIGUITAT

Durant la vigència del Conveni regeix un sistema de retribució en funció de l'antiguitat que s'ha de regular de la manera següent:

Es computa l'antiguitat a l'empresa per triennis complets de servei efectiu a l'empresa o que els reconegui.

Els triennis són acumulables fins a un màxim de 10, i s'han de percebre mensualment amb el salari i juntament amb les pagues extraordinàries.

Els triennis es consideren vençuts en tot cas el primer dia del mes següent en què es compleixi.

Els triennis es paguen a raó d'un 4,02 % per cada trienni.

ARTICLE 28. PAGUES EXTRAORDINÀRIES I PAGA DE BENEFICIS

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

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

ARTICLE 29. PAGAMENT DEL QUILOMETRATGE

En cas que els treballadors i treballadores de l'empresa Limpiezas Costa Calvià, SA, hagin de conduir un vehicle de la seva propietat, en funció de la tasca que executin i per fer una tasca que encarregui la direcció de l'empresa, han de percebre una quantitat per quilometratge a raó del que en cada moment estableixi la legislació com a límit per no cotitzar ni tributar. Durant la vigència del conveni es fixa en 0,19 €/km.

ARTICLE 30. PLUS DE TURNICITAT

Aquest plus està destinat a compensar el treball per torns dels treballadors i treballadores.

La quantia que ha de percebre cada treballador i treballadora és de 41,17 € mensuals.

ARTICLE 31. PLUS DE DISPONIBILITAT I LOCALITZACIÓ PER A ENCARREGADES I ENCARREGATS

Per raó de l'activitat, l'empresa necessita cobrir mitjançant una encarregada o encarregat les incidències que puguin sorgir en els serveis que es presten els caps de setmana, sense que per fer-ho calgui la seva presència física a l'oficina de l'empresa. Per aquesta dedicació especial han de percebre un plus de 242,16 € mensuals.

ARTICLE 32. PLUS DE TRANSPORT JORNADA PARTIDA

Els treballadors i treballadores que, com a conseqüència de l'organització dels serveis, hagin de fer la jornada en dos trams (jornada partida) perceben un complement de 51,46 € mensuals sempre que no resideixin al mateix nucli urbà en què hi hagi ubicat el centre de treball.

ARTICLE 33. PLUS DE COMPENSACIÓ PER LA UTILITZACIÓ DEL VEHICLE PARTICULAR

Els treballadors i treballadores que utilitzin els vehicles particulars per canviar de centre de treball durant la jornada laboral diària han de percebre un complement mensual de 20,18 € com a ajuda per pagar la prima de l'assegurança a tot risc del vehicle.

Amb la percepció d'aquest plus els treballadors i treballadores no poden reclamar a l'empresa cap tipus de compensació o indemnització en cas que, per qualsevol raó, patissin algun dany al vehicle mentre el facin servir dins de l'horari laboral.

Aquest plus és incompatible amb el plus de transport de jornada partida que recull l'article del conveni col·lectiu.

CAPÍTOL VI**ARTICLE 34. PERSONAL AMB DISCAPACITATS**

Conforme al que disposa l'art 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, les empreses públiques i privades que donin feina a un nombre de 50 o més treballadors o treballadores tenen la obligació que, entre aquests treballadors, com a mínim el 2 per 100 sigui treballadors i treballadores amb discapacitat.

L'empresa es pot acollir a les mesures alternatives que preveu la legislació vigent. Sens perjudici del que s'ha establert anteriorment, l'empresa ha de tenir molt en compte les característiques del lloc de treball que cal cobrir, per la qual cosa, sempre que existeixi un mínim de risc per a la salut del discapacitat o discapacitada, no el podrà contractar.

ARTICLE 35. ROBA DE FEINA

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

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

Tots els temes relacionats amb el vestuari s'han de tractar en el comitè de salut laboral.

El plus de manteniment d'uniformitat és de 26,31 € mensuals per al personal que treballi més de 17 hores a la setmana en còmput anual i de 13,15 € per a la resta.

ARTICLE 36. AJUTS PER A ESTUDIS

L'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA, concedeix als treballadors i treballadores fixos i fixos discontinus la quantitat de 200 € anuals com a ajut per a beques anuals d'estudis en els termes i quanties màximes que seguidament s'indiquen, sempre que la matrícula superi les quantitats esmentades i que el treballador o la treballadora les hagi abonat prèviament.

- ACCÉS A LA UNIVERSITAT DE MAJORS DE 25 ANYS
- ESTUDIS UNIVERSITARIS

L'ajut es divideix per les assignatures de què consti el curs. L'abonament dels ajuts s'ha de tramitar en el termini d'un mes a partir de la data de presentació de la credencial d'assignatura o curs aprovat.

ARTICLE 37. AJUT MATERIAL ESCOLAR

L'empresa ha d'abonar durant el mes de setembre de cada any com a ajut per a material escolar dels fills i filles la quantitat de 25 € a cada treballador o treballadora que tingui fills o filles amb menys de 18 anys i que estiguin efectivament escolaritzats. Aquest ajut és únic, per una sola vegada a l'any i és independentment del nombre de fills o filles que tingui la treballadora o el treballador.

En cas que tots dos progenitors treballin a l'empresa, s'abona per meitats a cada un d'ells.

ARTICLE 38. AVANÇAMENTS REINTEGRABLES

Els treballadors i treballadores fixos i fixos discontinus tenen dret a la concessió d'un avançament reintegrable d'una mensualitat que cal retornar en un termini no superior a 10 mesos.

No es poden demanar dos avançaments alhora.



No es pot concedir cap altre avançament de sou a la mateixa o mateix treballador mentre no s'hagi amortitzat l'anterior; a partir de la tercera petició no es concedeix fins que no hagi transcorregut un període igual per al qual es va sol·licitar l'avançament anterior.

ARTICLE 39. PROCESSOS D'IT

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

Aquelles persones que es trobin en situació d'IT derivada de malaltia comuna accident no laboral perceben una retribució fins que es completi el cent per cent de la base de cotització, durant la 1r i 2n baixa de l'any. Les baixes següents han de ser complementades segons el que estableix el conveni del sector.

Aquesta segona baixa ha de ser complementada sempre que l'absentisme de la treballadora o el treballador sigui inferior al 10 % dins de l'any immediatament anterior a la baixa. En cas que faci menys d'un any que estigui contractat o contractada, el període de referència són els dies efectivament treballats

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

El complement es percep fins que la treballadora o el treballador passi a la prestació de pagament directe, si escau.

ARTICLE 40. REVISIONS MÈDIQUES

L'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA, s'obliga a efectuar mitjançant concert les revisions mèdiques anuals per a aquelles persones que presten serveis a l'empresa. Les revisions esmentades tenen caràcter obligatori sempre que s'estableixi legalment d'aquesta manera. En tot cas, són obligatòries les del personal de nou ingrés.

Les revisions s'han de fer en temps de feina; en cas que el treballador accepti de manera voluntària fer la revisió fora de la seva jornada, se li ha de tornar el temps que ha emprat, amb un màxim de 2 hores.

ARTICLE 41. ASSEGURANÇA D'INVALIDESA I DEFUNCIÓ

L'empresa es compromet a mantenir durant la vigència del conveni una pòlissa d'assegurança que garanteixi, en les condicions i requisits concertats, unes prestacions econòmiques de 20.000 €, que han de percebre els beneficiaris o ells mateixos, en els casos de defunció o invalidesa absoluta o gran invalidesa, així mateix en cas d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual s'ha d'aplicar sobre els 20.000 € el mateix percentatge que aplica la Seguretat Social sobre la base reguladora. Tot això, sempre que totes les contingències anteriors es derivin d'un accident laboral que tingui lloc al servei de Limpiezas Costa de Calvià, SA.

ARTICLE 42. PREMI PER CESSAMENT I JUBILACIÓ

El personal que faci més de 10 anys que treballa a l'empresa de manera continuada i que hi causi baixa voluntària a partir dels 60 anys d'edat 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 s'ha de fer efectiu amb l'antelació corresponent al cessament efectiu, i el treballador o la treballadora ha de comunicar de manera fefaent a l'empresa la seva decisió.

La treballadora o el treballador pot sol·licitar a l'empresa la substitució d'aquests dies de vacances per l'abonament en metàl·lic a raó d'1 dia de vacances per 1 dia de salari base.

Així mateix, la treballadora o el treballador que faci 10 anys que treballa a l'empresa de manera continuada i es jubili de forma total amb 64 anys ha de percebre com a indemnització la quantitat equivalent a 30 dies de salari base i, si la jubilació es produeix als 65 anys, la indemnització ha de ser de 20 dies de salari base.

CAPÍTOL VII PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

ARTICLE 43. NORMES GENERALS

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

ARTICLE 44. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT. CONSTITUCIÓ, COMPOSICIÓ I COMPETÈNCIES

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

El Comitè de Seguretat i Salut està format pels delegats de Prevenció, d'una banda, i pels representants de la direcció de l'empresa en un nombre igual als delegats de Prevenció, de l'altra.

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

El temps emprat en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut va a càrrec de l'empresa.

El Comitè de Seguretat i Salut es reuneix trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les seves representacions quan hi hagi algun tema urgent i important per tractar. El comitè ha d'adoptar el seu propi reglament de funcionament.

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

- a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos a l'empresa. Per fer-ho, en el seu si es debaten, abans de la posada en pràctica i pel que fa a la incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament d'activitats de protecció i prevenció i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.
- b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos, proposant la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

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

- a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball, per a la qual cosa ha de fer les visites oportunes.
- b) Conèixer els documents i informes relatius a les condicions de treball que calen per complir les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si escau.
- c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors i treballadores amb la finalitat de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- d) Conèixer i informar la memòria i la programació anual dels serveis de prevenció.
- e) Totes aquelles que legalment li corresponguin.

CAPÍTOL VIII IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ARTICLE 45. INTRODUCCIÓ

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

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



ARTICLE 46. MESURES D'ACCIÓ POSITIVA

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

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

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

ARTICLE 47. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

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

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

A l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA, es promouen condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i s'arbitren procediments específics per prevenir-lo i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular aquelles persones que n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació legal dels treballadors i treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació sindical ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquests casos i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o dels comportaments sobre els quals tingui coneixement i que el poguessin propiciar.

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

- Compromís de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA, de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- Instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre gèneres.
- El tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

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

ARTICLE 48. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

L'empresa i els seus treballadors i treballadores entenen que la violència de gènere no és un problema que afecti l'àmbit privat. Al contrari, es

manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, atès que els seus agressors les consideren mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

Les situacions que sofreixen les dones que pateixen violència de gènere poden tenir conseqüències a la feina, ja que poden disminuir el seu rendiment laboral i donar lloc a absentisme, retards, baixes laborals, etcètera, que afectin o impedeixin el seu desenvolupament professional i personal.

Per aquesta raó cal que aquestes treballadores trobin suport al seu centre de treball. En aquestes situacions tenen un paper molt important tant les empreses com els i les representants sindicals.

ARTICLE 49. PROTECCIÓ DE LES VÍCTIMES DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Segons el que disposa la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere s'estableix el següent:

1. Reducció de la jornada de treball. La treballadora víctima de violència de gènere, per tal de fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, té dret a una reducció de la jornada de treball amb una disminució proporcional de les retribucions o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació d'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'emprin a l'empresa, així com de qualsevol condició que reculli la legislació vigent.
2. Permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora. Les faltes d'assistència a la feina de les treballadores víctimes de violència de gènere, total o parcial, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions que així determinin els serveis socials d'atenció o salut competents.
3. Canvi de lloc de treball. La treballadora víctima de violència de gènere, determinada per l'òrgan judicial corresponent, els serveis socials o sanitaris, pot, atenent la seva situació particular, sol·licitar un canvi de lloc de treball. El lloc de treball pel qual opti ha de ser preferentment del mateix nivell o grup professional. En cas que el lloc que ha d'ocupar sigui d'una categoria inferior, s'han de respectar les retribucions i les condicions del lloc d'origen. Si no existís, i sempre que la interessada compleixi els requisits legals, pot ocupar un lloc de categoria superior i li correspondrien les retribucions assignades a aquest lloc.
4. Suspensió temporal de la feina. La treballadora víctima de gènere pot decidir abandonar temporalment el lloc de treball obligada per la seva situació de víctima de violència de gènere. La durada d'aquest període de suspensió no pot excedir inicialment els sis mesos, tret que, arran de les actuacions de tutela judicial, calgui per l'efectivitat del dret de protecció de la víctima la continuïtat de la suspensió per períodes de tres mesos, amb un període màxim de divuit mesos. Durant aquest període es té dret a la reserva del lloc de treball.
5. Extinció del contracte. La treballadora víctima de violència de gènere pot extingir el contracte per aquesta causa.
6. Vacances. S'ha d'anticipar o de retardar, a opció de la treballadora, el període de vacances per a aquelles treballadores víctimes de violència de gènere que així ho sol·licitin.
7. Permís no retribuït. La treballadora víctima de violència de gènere pot sol·licitar un permís no retribuït.
8. Faltes d'assistència. No es computen com a falta d'assistència o puntualitat les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o els serveis de salut, segons procedeixi.
9. Avançament preferent. La treballadora víctima de violència de gènere pot accedir a un avançament sobre la nòmina o préstec preferent a fi de fer front a les despeses derivades de la seva situació i, amb aquesta finalitat, ha de sol·licitar un informe als serveis socials competents, que han d'acreditar aquesta necessitat i avaluar així mateix les quanties assumibles per restituir aquesta quantitat a l'empresa.

CAPÍTOL IX

DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ

ARTICLE 50. REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL

El comitè d'empresa constitueix l'òrgan de representació dels treballadors i treballadores de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA, i ha d'assumir la defensa dels seus interessos, així com la negociació i representació dels mateixos davant de l'empresa o davant de qualsevol altre organisme.

Així mateix, es constitueix com a òrgan consultiu i d'intercanvi d'informació entre la direcció i els treballadors i treballadores.

El comitè d'empresa té les garanties i drets que reconeix la legislació corresponent, a més dels que expressa aquest conveni.

ARTICLE 51. FUNCIONS I FACULTATS DELS REPRESENTANTS DE PERSONAL

L'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA, reconeix el comitè d'empresa com l'interlocutor vàlid en totes aquelles matèries relacionades

directament o indirectament amb la relació laboral. Per fer-ho, es compromet a potenciar el diàleg, la col·laboració i la participació d'aquest òrgan de representació.

Les seves funcions són les que assenyalava expressament la legislació vigent i les que indica l'articulat d'aquest conveni.

ARTICLE 52. GARANTIES DELS REPRESENTANTS DEL PERSONAL

Les garanties dels membres de comitè d'empresa i dels delegats sindicals són les que preveu la legislació vigent, més les que reflecteix aquest conveni.

ARTICLE 53. ALTRES DRETS I GARANTIES DELS SINDICATS I DE LES SECCIONS SINDICALS

1. Els representants dels treballadors i treballadores es poden reunir dins i fora de les hores de feina, sense una altra limitació que la disponibilitat d'hores sindicals.

Les assemblees poden ser convocades pel comitè d'empresa, les seccions sindicals, o bé per un nombre de treballadors i treballadores no inferior al 33 % de la plantilla.

Les assemblees convocades per aprovar el conveni no es computen en el crèdit horari de cadascun dels representants dels treballadors i treballadores en cap cas.

2. Cadascun dels membres de comitè d'empresa disposa del crèdit horari que estableixi la legislació vigent en funció del nombre de treballadors i treballadores.

No s'inclouen al còmput horari les reunions a instàncies de la direcció, així com les dedicades a sessions de taula negociadora.

Les hores sindicals dels diferents membres del comitè d'empresa es poden acumular mensualment en un o diversos dels seus components, sens perjudici de les remuneracions. Aquesta acumulació ha de ser comunicada a l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació al mes en què s'hagi d'acumular per tal de garantir les cobertures dels serveis.

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

ARTICLE 54. SECCIONS SINDICALS I DELEGATS SINDICALS

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

- Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat i la legislació.
- Fer reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de feina i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA.
- Rebre informació que li remeti el seu sindicat.
- A requeriment dels treballadors i treballadores afiliats a una central sindical, l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA, ha de descomptar de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

CAPÍTOL X FORMACIÓ

ARTICLE 55. COMISSIÓ DE FORMACIÓ

La Comissió de Formació està composta per un membre de cada secció sindical amb representació al comitè d'empresa i la direcció; totes dues parts tenen el mateix pes a l'hora de prendre decisions. La presidència de la comissió l'ostenta un membre de la part empresarial, que té vot de qualitat. Les funcions d'aquesta comissió són les següents:

- Proposar accions formatives dins del seu àmbit.
- Col·laborar amb la direcció de l'empresa per elaborar els objectius del pla de formació.
- Aprovar el pla de formació i el seu seguiment.
- Proposar els col·lectius als quals va dirigida la formació.
- Marcar i/o establir les prioritats per a les diverses categories o col·lectius més necessitats tant pel que fa a l'especialització com al reciclatge.
- Promoure ajuts o facilitats per a la formació complementària dels treballadors i treballadores menys qualificats.





- g. Vetllar per tal que tot el personal que adquireixi una plaça per promoció interna sigui format per aconseguir correctament el seu lloc de treball.
- h. Aprovar la memòria anual de les seves activitats i estudiar la incidència sobre la prestació de serveis.
- i. Conèixer el crèdit assignat anualment per fer accions formatives bonificables, així com els percentatges de col·lectius prioritaris.

La Comissió de Formació pot traslladar a la direcció i al comitè d'empresa del conveni, per tal que el valorin, aquell artículat que consideri convenient que formi part del cos normatiu del conveni.

Els treballadors i treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a cinc anys. La formació s'ha d'impartir dins de la jornada de treball. El personal ha de disposar del temps necessari, amb càrrec a l'empresa, per assistir a cursos de formació programats per l'empresa, sempre que l'horari dels cursos coincideixi amb l'horari laboral de les treballadores i els treballadors.

Tot això sens perjudici dels permisos de formació que estableix l'Estatut dels treballadors.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Tot allò que no preveu aquest conveni s'ha d'ajustar al que disposa el conveni del sector, l'Estatut dels treballadors i altres disposicions aplicables.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

En la hipòtesi que, com a conseqüència de no poder assolir acords interpretatius respecte de l'aplicació i/o el desenvolupament d'aquest conveni, les parts arribin a algun tipus de conflicte, abans d'acudir, si escau, a la instància judicial, s'han de sotmetre per mutu acord a la conciliació, mediació o a l'arbitratge del TAMIB.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

Als treballadors i treballadores a temps parcial se'ls han d'abonar les retribucions i els complements salarials i extrasalarials, en proporció amb la jornada treballada.

El treballador o treballadora que vegi modificada la seva situació personal a l'efecte dels drets establerts durant la vigència de la relació laboral ho ha de notificar de manera immediata a l'empresa, acreditant fefaentment el dret a la seva obtenció, així com lliurar la documentació que calgui.

Amb caràcter general al que recull aquest conveni, s'entén que la parella de fet amb més d'un any de convivència degudament acreditada és assimilada a cònjuge.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA

Definicions

- Deure inexcusable de caràcter públic: inclou exclusivament les activitats d'anar a judici per haver estat citat judicialment, citacions dels cossos de seguretat de l'Estat, formar part d'un jurat i anar a votar o ser membre de mesa electoral o intervenir en les eleccions generals, autonòmiques o locals i qualsevol altra situació que s'estableixi legalment de manera expressa.
- Ensenyaments oficials: s'entenen per ensenyaments oficials exclusivament l'ensenyament primari, secundari, formació professional, universitària, postgraus i escola oficial d'idiomes
- Valor hora normal de treball: el valor de l'hora normal és el que resulta de sumar el salari base de cada categoria més la part proporcional de les pagues extraordinàries.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SISENA

La categoria que estableix el conveni del sector com a "ordenança" es denomina a l'empresa "conserge", per la qual cosa qualsevol referència





o indicació o funció de conserge s'ha d'entendre referida a la categoria d'ordenança.. En cap cas conserge no suposa una nova categoria, atès que es tracta únicament d'un canvi de denominació

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SETENA

S'estableix que, a partir de l'any 2024, les vacances anuals es fixen en 23 dies hàbils, per la qual cosa no computen dins de les vacances ni els descansos setmanals ni els dies festius.

Així mateix, i a partir de l'any 2024, el personal que tingui acumulat un total de 7.665 dies continuats a l'empresa ha de disposar d'un dia addicional de vacances i, per fer-ho, s'han de sumar els dies de prestació efectiva de serveis.

La contractació és continuada sempre que el treballador o treballadora:

- Hagi estat contractat o contractada consecutivament sense solució de continuïtat.
- No hagi tingut un període sense prestació de serveis més gran d'1 any.

El treballador o treballadora que, per qualsevol motiu, no hagi prestat serveis per a l'empresa durant un període superior a 1 any, perd amb caràcter general el període meritat anteriorment, i comença de nou el còmput des del dia que iniciï la prestació de serveis continuada.

En cas de subrogació, el període de prestació de serveis es computa per a totes les empreses de les quals vingui subrogat o subrogada.

D'altra banda, i a partir de l'any 2024, el personal que presti serveis a l'empresa amb més de 60 anys d'edat té dret a un dia més de vacances.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Els conceptes retributius de la taula salarial que s'adjunta com a annex I, així com els complements personals i els plusos que recull aquest conveni, entren en vigor amb efecte retroactiu l'1 de gener de l'any 2021.

Tots els conceptes retributius no inclosos a la taula salarial mantenen l'import durant tota la vigència del conveni, tret d'aquells en què es fixi un augment en concret.

L'actualització dels salaris, així com el pagament dels retards, s'ha d'efectuar com a màxim dins del mes següent a la signatura del conveni col·lectiu.

Els retards que corresponen a l'any 2021 s'han d'abonar sobre els conceptes de la taula salarial, l'antiguitat, els complements personals i els plusos que recull aquest conveni, excepte el plus de vestuari i el plus de compensació per la utilització del vehicle particular. No s'abonen retards sobre cap altre concepte.

La jornada laboral de 35 hores a la setmana s'ha fixat partint del que estableix la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat i entra en vigor com a màxim el dia 1 de juliol de 2022, malgrat que l'empresa ha d'intentar avançar-la com més aviat millor.

La millora d'IT de la 2a baixa i el mòdul de pagament de les hores extres entren en vigor el dia 1 de gener de l'any 2022.

S'estableixen per al **PLUS DE COMPENSACIÓ PER LA UTILITZACIÓ DEL VEHICLE PARTICULAR** els imports següents per als següents anys

2022	2023	2024
25,00 €	30,00 €	40,00 €

DISPOSICIONS FINALS

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Tot el que recull aquest conveni cal aplicar-ho d'acord amb el principi de jerarquia normativa de les normes, per tant aquelles clàusules o articles que, com a conseqüència de les disposicions legals vigents en el moment actual o futur, contradiguin el que recullen les disposicions legals esmentades queden o quedaran derogades o suspeses, i la seva regulació queda d'acord amb el que estableixen les normes esmentades; la comissió paritària és qui ha d'adequar el text d'aquest conveni a les modificacions de les disposicions legals esmentades.

**DISPOSICIÓ FINAL SEGONA**

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

**ANNEX I
TAULA SALARIAL 2021**

CATEGORIES	SALARI	
	MENSUAL	ANUAL
ENCARREGAT/ADA	1.380,96 €	20.714,40 €
CONDUCTOR/A ESPECIALISTA	1.180,46 €	17.706,90 €
CONDUCTOR/A NETEJADOR/A	1.179,30 €	17.689,50 €
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIU/IVA	1.294,60 €	19.419,00 €
OFICIAL DE SEGONA ADMINISTRATIU/IVA	1.161,42 €	17.421,30 €
ESPECIALISTA	1.094,57 €	16.418,55 €
NETEJADOR/A	1.022,04 €	15.330,60 €
PEÓ ESPECIALISTA	1.022,04 €	15.330,60 €
CONSERGE/ORDENANÇA	994,50 €	14.917,50 €

**ANNEX II
TAULA DE parentius (CONSANGUINITAT I afinitat)**

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

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

PARENTS DE TERCER GRAU		
Línia descendent	BESNET/A	NEBOT/ODA
Línia ascendent	ONCLE/TIA	BESAVI/BESÀVIA