



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

14105

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears firmada el 24 d'octubre de 2025 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000535011982)

Antecedents

1. El 24 d'octubre de 2025, les organitzacions sindicals i empresarials signants del Conveni Col·lectiu del sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears es reuniren per acordar sobre l'aplicació del conveni col·lectiu convocada per la part social.
2. El 17 de novembre de 2025, José Maria Muñoz Juárez, en representació de la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre i el dipòsit de la citada acte de la Comissió Paritària.

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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. Per tot això, dicto la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar l'Acta de la Comissió Paritària del conveni col·lectiu del sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears, de 24 d'octubre de 2025, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Disposar la publicació de l'acta en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Paritària.
4. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.

Palma, signat electrònicament l'1 de desembre de 2025

La directora general de Treball i Salut Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
(BOIB 99, de 26 de juliol de 2025)

**SISENA ACTA DE REUNIÓ DE 24 D'OCTUBRE DE 2025 DE COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU DE NETEJA D'EDIFICIS I LOCALS DE LES ILLES BALEARS**

A la ciutat de Palma de Mallorca, a les **9.00** hores del **24 d'octubre de 2025**, a la sala del **TRIBUNAL D'ARBITRATGE, MEDIACIÓ I CONCILIACIÓ DE LES ILLES BALEARS**, es reuneixen les persones que es relacionen a continuació, que compareixen en representació de les organitzacions empresarials i sindical que també se citen, amb la finalitat d'atendre la petició de reunió provocada per la part social i, partint d'això, COMPAREIXEN:

Per SITEIB

Sandra Llorente R.
Lucia Martínez García
Manuela Vidal Cirer
Juan Antonio Santiago Martín

Com a assessors:

Miquela Pujadas Busquets
Nicolau Fonollar

Per la representació empresarial

Per part d'ASPEL

Iñaki Contreras Creus
Sandra Martine Barcia

Per part d'ABENET

Angell Llull Navarro

Com a assessor:

José María Muñoz Juárez

L'ordre del dia, a proposta i requeriment de la part social manifestada en data 17 de setembre de 2025, consta de diversos punts que es volen tractar i que es relacionen a continuació:

PRIMER: Abonament de dies festius

SEGON: Manera de calcular vacances

TERCER: Aplicació i compliment de conveni respecte a processos de subrogació. Data i lliurament de documentació

QUART: Abonament plus d'hospitals en centres de salut

Un cop llegit l'ordre del dia, es tracten tots els punts destacats en l'acta.

PRIMER. Abonament de dies festius

La part sindical indica que els dies festius s'han d'abonar sobre totes les quantitats que hagi percebut el treballador en el seu còmput anual.

La part patronal exposa que l'article 35 del Conveni col·lectiu estableix que en les empreses en què es treballi en dies festius, no diumenges, es pot retribuir el dia esmentat 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 dia festiu no diumenge treballat. La decisió sobre el cobrament o gaudi d'aquests dies s'acorda entre l'empresa i el comitè d'empresa o els delegats de personal mitjançant documents a l'efecte, i el contingut d'aquest acord és de caràcter obligacional per a les parts que el contreguin.

Per això, és important el tenor literal del text, i que els termes convencionals siguin meridianament clars i s'acullin a les normes d'interpretació dels articles 1281 i següents del CC, que tenen caràcter de subsidiarietat en la seva aplicació; de manera que, quan la literalitat de les clàusules d'un contracte no sigui clara, no se n'aplicaran d'altres de diferents que les corresponents al sentit gramatical o, dit d'una altra manera, l'article 1281 del CC no permet interpretar una altra valoració que el sentit estricte de les paraules i, per tant, no escau incloure en l'import dels dies festius cap altre concepte que no sigui el referent als salaris de la taula de l'annex III del Conveni col·lectiu del sector vigent.



Després del debat, i com a conclusió, les parts assoleixen un acord en el sentit que l'abonament dels dies festius que estableix l'article 35 del Conveni col·lectiu del sector s'ha de fer sobre la totalitat dels salaris vigents que percebi un treballador, incloent-hi els plusos que es meritin de manera habitual i l'antiguitat.

SEGON. Manera de calcular vacances

La part sindical manifesta que s'entén que les vacances es calculen per 2,5 dies de vacances per mes treballats, i no a raó dels dies treballats, com fan algunes empreses. Aquest supòsit ha de ser així tant si treballen des del principi de l'any com si acaben abans de finalitzar l'any.

La part patronal, respecte a aquest apartat, entén que l'article 37 del Conveni col·lectiu del sector estableix un dret mínim a 30 dies naturals de vacances a l'any, fixació i gaudi que s'ha de produir dins de l'any natural.

Igualment, entén que l'abonament o el gaudi, per a situacions en què la persona treballadora no presti serveis durant tot l'any natural, ha de tenir un criteri de proporcionalitat, la qual cosa implica que, si no es dona servei tot l'any, les vacances s'han de calcular proporcionalment al temps de serveis prestats.

Així, per la part patronal el pagament o meritació es generarà amb cada dia de feina i se'n pot gaudir proporcionalment sense esperar al tancament de l'any. A la pràctica i de manera generalment acceptada, el prorrateig "normal" quan les vacances anuals mínimes és de 30 dies naturals es fa a raó de 2,5 dies per cada mes treballat (30/12), la qual cosa és una fórmula operativa coherent amb el principi de proporcionalitat referit abans.

Com a conclusió a aquest punt, la Comissió Paritària entén que, en relació amb la retribució de les vacances, quan és procedent abonar vacances no gaudides per extinció, s'ha de pagar la remuneració normal o mitjana, però no imposa una única tècnica numèrica.

Així, la fórmula de 2,5 dies/mes és la regla operativa habitual i lícita. Un càlcul alternatiu per dies exactes de l'any també és vàlid si respecta la proporcionalitat i no minoritza el mínim legal ni els drets reconeguts en conveni. En cas de discrepància entre mètodes, ha de prevaler el que no redueixi el dret del treballador ni el situï per sota del mínim legal o convencional.

TERCER. Aplicació i compliment de conveni respecte a processos de subrogació. Data i lliurament de documentació

La part sindical vol deixar constància en aquesta Comissió Paritària que les empreses han de ser especialment rigoroses perquè es compleixin els terminis que estableix el Conveni col·lectiu.

La part patronal, en relació amb aquest punt, manifesta que els terminis d'intercanvi de documentació entre les empreses afectades per una subrogació estan perfectament delimitats en l'article 60.2 i que les conseqüències de l'incompliment estan igualment taxades en el mateix text convencional, i entén igualment que aquesta Comissió Paritària no pot arbitrar altres fórmules o requeriments al marge del que estableix el text mateix.

Malgrat això, la part patronal entén que les empreses entrants han de comunicar a l'empresa sortint, de manera fefaent, l'adjudicació, com podria ser, per exemple, a través de l'adjudicació definitiva.

Així, un cop feta la comunicació de manera fefaent, el termini de lliurament de la documentació que es relaciona en l'annex I i II del Conveni col·lectiu serà 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 comunicui a l'altra el canvi de l'adjudicació de serveis. En cas que no es pugui respectar el termini per causa no imputable a les adjudicatàries, en tot cas, el lliurament de documentació esmentat s'ha de produir de manera fefaent amb un termini mínim de tres dies hàbils anteriors a l'inici efectiu de la prestació de serveis per part del nou adjudicatari.

Les patronals han detectat que les administracions, en processos d'adjudicació, només comuniquen el canvi d'adjudicatari a l'empresa entrant i faran els tràmits administratius que tinguin al seu abast per fer arribar a l'òrgan licitador l'obligació de comunicar de manera fefaent a l'empresa sortint el cessament del servei i la nova empresa adjudicatària.

Com a conclusió a aquest punt, la Comissió Paritària acorda, com no pot ser de cap altra manera, que les empreses han de respectar els terminis de lliurament de documentació establerts convencionalment en els processos de subrogació i que s'estarà especialment vigilant davant d'incompliments de les parts implicades.

Igualment, la Comissió Paritària entén recomanable que, per als processos de subrogació, entre la documentació que s'ha de lliurar es faciliti tota la informació relativa a prevenció de riscos laborals entre la qual es pot destacar la relativa a vigilància de la salut i formació en el lloc de treball.

**QUART. Abonament plus personal centres sanitaris dependents de l'Administració pública. Article 29**

Se sotmet a debat si les persones treballadores que presten serveis en hospitals han de percebre el plus que estableix aquest article.

Després del debat plantejat, les parts de la Comissió Paritària concorden que, com a avenç convencional, es va crear, pel seu grau d'especialització, la categoria professional de personal d'hospital amb un salari superior al que s'estableix per a la resta de personal, que queda detallat en l'article 28 d'aquest Conveni col·lectiu.

En la categoria de personal d'hospital es va incloure el plus d'hospital en el salari base i es van crear unes taules expresses a aquest efecte amb les millores salarials corresponents establertes anualment. Hem de recordar que el plus hospital en els tres últims convenis era un concepte fora del salari base i congelat, amb la qual cosa els increments de conveni no l'afectaven.

Així, com que aquest va ser l'esperit de la negociació que es va dur a terme en el seu dia respecte a aquest plus de l'article 29, no es meritara en hospitals, perquè el personal afectat en els centres esmentats tenen un salari i plus específic que es detallen en els articles 27 i 28 del Conveni col·lectiu.

Per tant, quan es va crear aquest plus, es va pensar a iniciar l'equiparació del personal que presta serveis en centres sanitaris dependents de l'Administració pública que no treballen en hospitals.

Sense que hi hagi més assumptes per tractar, a les **13.20 hores** es dona per finalitzada la reunió en el lloc i la data que s'indiquen en l'encapçalament i s'aixeca aquesta acta perquè consti el que s'hi ha tractat.

Igualment, s'acorda que l'acta la signi un representant de cada organització present.

També s'acorda encomanar a l'assessor José María Muñoz Juárez que dugui a terme els tràmits d'inscripció i registre d'aquesta acta davant l'autoritat laboral i perquè es publiqui en el BOIB.

