Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA
CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

11569 ***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, del Conveni col·lectiu de l'empresa Limpiezas Costa de Calviá S.A., per al període 2025-2028 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. (amb codi 07100472012017)***

Antecedents

1. El 19 de febrer de 2026, la Comissió Negociadora acordà i subscriví el text del Conveni col·lectiu de l'empresa Limpiezas Costa de Calviá S.A.

2. El 7 d'agost de 2026, Amanda López Torres, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni.

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, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Limpiezas Costa de Calviá S.A., per al període 2025-2028 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. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrónicament *(12 de novembre de 2026)*

La directora general de Trabajo y Salud Laboral
Maria de la Luz Moreno Romero Por delegación de la consejera de Trabajo,
Función Pública y Diálogo Social (BOIB 99, de 26 de juliol de 2025)

CONVENI COL·LECTIU LIMPIEZAS COSTA DE CALVIÀ SA 2025-2028

CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1. PARTS NEGOCIADORES

Aquest conveni ha estat negociat pel Comitè d'Empresa, en representació de les persones treballadores, i per la Direcció de l'empresa, en representació d'aquesta.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

ARTICLE 2. ÀMBIT FUNCIONAL D'APLICACIÓ

Les disposicions d'aquest conveni tenen caràcter obligatori i eficàcia general per a l'empresa i per a les persones treballadores que hi estiguin vinculades i que prestin els seus serveis en les activitats que han estat objecte de negociació col·lectiva, consistents en la neteja de locals i els serveis de consergeria dels centres municipals, centres educatius, ens i empreses públiques dependents de l'Ajuntament de Calvià.

En el cas que l'empresa concerti una activitat no assimilable a les previstes en aquest conveni, les condicions laborals de les persones treballadores adscrites a aquesta activitat s'han de pactar amb el Comitè d'Empresa.

ARTICLE 3. ÀMBIT PERSONAL I TERRITORIAL D'APLICACIÓ

Aquest conveni regula les relacions laborals entre l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, S.A. i les persones treballadores incloses dins el seu àmbit personal, i s'ha d'aplicar amb preferència al que disposin les altres normes laborals vigents.

L'àmbit territorial d'aplicació d'aquest conveni comprèn tots els centres de treball on l'empresa presti els seus serveis, amb independència de la seva ubicació geogràfica, sempre que desenvolupin les activitats regulades en aquest conveni.

ARTICLE 4. ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA

Aquest conveni entra en vigor l'1 de gener de 2025. La seva vigència és de quatre anys, és a dir, fins al 31 de desembre de 2028.

En qualsevol cas, i mentre no sigui substituït per un altre conveni, aquest continuarà vigent íntegrament a tots els efectes.

La denúncia del conveni s'ha de formular per escrit per qualsevol de les parts amb una antelació mínima de tres mesos respecte de la data del seu venciment. En aquest cas, les parts es comprometen a constituir la mesa negociadora en el termini màxim de trenta dies des de la presentació de la denúncia.

ARTICLE 5. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

Per vetllar pel compliment i la interpretació d'aquest conveni, es constituirà en el si de l'empresa una Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància, integrada per sis membres: tres en representació de l'empresa i tres en representació del Comitè d'Empresa**.**

Es podran efectuar substitucions entre les persones integrants de cadascuna de les representacions sempre que sigui necessari, així com sol·licitar l'assistència, com a màxim, de dues persones assessores per cadascuna de les parts, les quals tindran veu però no vot.

La Comissió quedarà vàlidament constituïda sempre que hi assisteixin, com a mínim, dues persones en representació de cadascuna de les parts.

Aquesta Comissió es constituirà en el termini màxim de tres mesos des de la signatura del present conveni.

La Comissió es reunirà sempre que existeixin assumptes relatius a la interpretació o vigilància del conveni, amb un ordre del dia previ. La convocatòria s'haurà de realitzar formalment amb una antelació mínima de deu dies hàbils; de cinc dies hàbils quan tingui caràcter urgent, i de dos dies hàbils quan tingui caràcter molt urgent.

ARTICLE 6. INTERPRETACIÓ GLOBAL DEL CONVENI

Les condicions pactades en aquest conveni constitueixen un tot orgànic i s'han de considerar globalment i conjuntament. La nul·litat o inaplicació d'alguna de les seves disposicions no afectarà, per si sola, la vigència de la resta del conveni. No obstant això, si afectàs l'equilibri global d'allò pactat, la Comissió Negociadora podrà valorar-ne la incidència i acordar les adaptacions o revisions que consideri necessàries per preservar aquest equilibri.

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

En aplicació de l'article 82.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, les parts acorden que, en el supòsit que el període de negociacions finalitzi sense acord, serà aplicable el procediment següent:

Qualsevol de les parts (empresa o representació de les persones treballadores) podrà sotmetre la discrepància sorgida a la Comissió Negociadora del Conveni, que haurà de pronunciar-se en el termini màxim de set dies comptadors des que la discrepància li sigui plantejada.

En cas que, en el si de la Comissió Negociadora, s'arribi a un acord sobre la inaplicació de les condicions de treball del conveni col·lectiu, el resultat serà comunicat a l'autoritat laboral als efectes del seu dipòsit.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

Quan s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió Negociadora i aquesta no hagi aconseguit arribar a un acord, les parts hauran de sotmetre la discrepància al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), mitjançant el procediment de mediació.

Si el procediment de mediació davant el TAMIB finalitza sense acord sobre la inaplicació del conveni, la discrepància s'haurà de sotmetre a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears (CCCCIB), regulada pel Decret 51/2013, de 29 de novembre, publicat en el BOIB de 30 de novembre de 2013, i les parts quedaran sotmeses al procediment i a la resolució que aquesta dicti, inclòs, si escau, l'arbitratge, en els terminis establerts a l'article 82.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

El resultat dels procediments esmentats anteriorment que finalitzin amb la inaplicació de les condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral als efectes del seu dipòsit.

ARTICLE 8. COMPENSACIÓ

Totes les millores econòmiques i socials que, si escau, hagi concedit l'empresa i de les quals ja gaudeixin les persones treballadores no podran ser absorbides ni compensades per les condicions establertes en aquest conveni.

Així mateix, totes les millores econòmiques i socials que es puguin establir tant en el conveni col·lectiu sectorial d'àmbit estatal com autonòmic s'aplicaran directament a les persones treballadores, sempre que no estiguin ja previstes en aquest conveni i que la Llei de pressuposts generals de l'Estat, o la norma que reguli l'increment retributiu, ho permeti.

CAPÍTOL II
INGRESSOS, VACANTS, PROMOCIÓ INTERNA I ESTABILITAT

ARTICLE 9. INGRESSOS I PERÍODE DE PROVA

L'ingrés de les persones treballadores s'entendrà, sempre que es formalitzi per escrit, efectuat a títol de prova. La durada del període de prova serà la següent:

- Grup I: personal directiu i personal tècnic titulat de grau superior i mitjà: 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 de treball que afecti la persona treballadora durant el període de prova interrompran el còmput d'aquest període.

Mensualment, l'empresa informarà la representació legal de les persones treballadores dels cessaments produïts per no haver superat el període de prova.

ARTICLE 10. COBERTURA DE LLOCS DE TREBALL

Les vacants que es generin a l'empresa, així com les promocions internes i els trasllats de les persones treballadores, es regiran pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i es regularan mitjançant un reglament de cobertura que serà negociat entre ambdues parts.

CONCURS DE TRASLLATS

Qualsevol persona treballadora de l'empresa podrà sol·licitar el trasllat quan existeixi un lloc vacant de la mateixa categoria professional que la que ocupi.

En cas que concorrin diverses persones interessades a ocupar una mateixa vacant, s'aplicaran els criteris següents, per aquest ordre:

1r. Complir els requisits exigits pel lloc de treball.
2n. Antiguitat.
3r. Prestar serveis en el mateix centre de treball.

ARTICLE 11. ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ

Ambdues parts acorden que qualsevol lloc de treball estructural de caràcter permanent serà cobert mitjançant un contracte de treball indefinit.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

ARTICLE 12. SUBROGACIÓ DEL PERSONAL

En cas que es produeixi una subrogació de personal, serà aplicable el que disposi, en cada moment, el conveni col·lectiu sectorial vigent.

CAPÍTOL III
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I GRUPS PROFESSIONALS

ARTICLE 13. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Els grups professionals existents actualment a l'empresa són els següents, sens perjudici que puguin existir tots aquells que preveu el conveni col·lectiu del sector:

Grup Professional	Divisions Funcionals
Grup I: Personal Directiu i Tècnics Titulats	Responsable de RRHH
Grup II: Personal Administratiu	Oficial/a segon/a Administratiu/a
Grup III: Comandaments Intermedis	Supervisor/a o Encarregat/a de Zona
Grup IV: Personal Operari	Ordenança (Conserge/a) Especialista Especialista Conductor/a Peó Especialitzat/ada Conductor/a-Netejador/a Netejador/a

Les definicions corresponents a cadascun dels grups professionals seran les establertes en el conveni col·lectiu del sector. Amb caràcter merament informatiu i no exhaustiu, s'estableixen els criteris següents:

- Grup I. Les persones treballadores adscrites a aquest grup professional planifiquen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del funcionament de l'empresa. Desenvolupen tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i un elevat grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Les seves funcions comporten la integració, coordinació i supervisió de les funcions desenvolupades per un conjunt de persones col·laboradores dins una mateixa unitat funcional.
- Grup II. Comprèn el personal que desenvolupa funcions administratives, de gestió, suport, tramitació i control documental, amb el nivell de responsabilitat i autonomia propi de la seva categoria professional.
- Grup III. Comprèn el personal que exerceix funcions d'organització, coordinació, supervisió i control dels serveis i dels equips de treball, vetllant pel correcte desenvolupament de l'activitat assignada.
- Grup IV. Comprèn el personal que executa les tasques pròpies dels serveis de neteja i consergeria, així com qualsevol altra funció pròpia de la seva categoria professional, d'acord amb les instruccions rebudes i amb les funcions definides en el conveni col·lectiu sectorial.

Totes dues parts convenen que les funcions i tasques dels diferents llocs de treball que s'estan cobrint actualment són les recollides en cadascuna de les categories i grups professionals del conveni del sector i es troben retribuïdes en el salari que s'abona a les persones treballadores.

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

CAPÍTOL IV
TEMPS DE TREBALL

ARTICLE 14. JORNADA DE TREBALL

La jornada laboral ordinària de treball efectiu serà de 35 hores setmanals en còmput anual.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

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

Així mateix, la distribució de la jornada diària setmanal, mensual o anual podrà ser modificada per acord entre la persona treballadora i l'adreça de l'empresa, tal acord haurà de ser realitzat per escrit, sense perjudici del que s'estableix legalment.

ARTICLE 15. DESCANS SETMANAL

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

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

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

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

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

ARTICLE 16. TREBALLS EN DOMINGO I EN FESTIUS.

Els persones treballadores que prestin el seu servei en diumenge percebran la quantitat de 4,46 € per diumenge efectivament treballat, sense perjudici dels dos dies de descans setmanals que els corresponguin.

Així mateix, els persones treballadores que prestin servei en festius no diumenges percebran les compensacions que corresponguin segons el que s'estableix en conveni. Per al cas que algun festiu coincideixi amb el 2n dia de descans setmanal aquest serà compensat per un altre dia

ARTICLE 17 DIES ESPECIALS DE LLIURANÇA

Els dies 24 i 31 de desembre, seran considerats assimilats a festius amb caràcter general per a tot el personal de l'empresa, en cas que s'hagi de prestar servei aquests dies es podrà disposar en una data distinta acordada amb l'empresa.

ARTICLE 18. VACANCES

Els persones treballadores gaudiran de 23 dies laborables, retribuïts per cada any natural, o la part proporcional que correspongui per al cas que hi hagi persones treballadores que s'incorporin o cessin en l'Empresa al llarg de l'any.

Els dies de vacances seran generalment continuats, en funció de les necessitats del servei podran ser distribuïts en diversos períodes, les vacances hauran de gaudir-se dins de l'any natural.

La Direcció fixarà la programació vacacional dels persones treballadores fixos continus, determinant el nombre de llocs disponibles per a cada mes de l'any, per funcions i categories.

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

La persona treballadora fixa/o contínua/o lliurarà al seu comandament directe durant les dues primeres setmanes del mes d'octubre el full de sol·licitud de període vacacional indicant la preferència del o dels períodes vacacionals. El comandament/a haurà de signar el justificant de recepció del full de sol·licitud d'aquesta.

Si hi hagués més peticions per a un mateix període que mesos assignats per la Direcció, tindran preferència aquelles persones treballadores que en els anys anteriors se'ls hagués assignat un període vacacional distint al que va sol·licitar de manera escrita. La resta de peticions per a períodes coincidents, s'assignaran per sorteig.

Si algun treballador/a no realitza petició per escrit del període vacacional se li assignaran els períodes de l'any que quedin vacants.

El còmput de l'inici del període vacacional mai coincidirà amb els dies de descans setmanal del treballador/a.

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

Com a excepció al que s'estableix en els paràgrafs anteriors, els conserges destinats als centres escolars gaudiran de les vacances coincidint amb les vacances escolars dels centres on presten els seus serveis; aquest període serà d'un màxim de 16 dies. Els dies que quedin pendents, si escau, seran tractats segons els paràgrafs anteriors.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

Per les persones treballadores fixos discontinus que presten els serveis en els centres escolars, l'activitat dels quals la realitzen en el període comprès de setembre a juny, cada any s'elaborarà un calendari de vacances, coincidint aquestes amb les vacances escolars:

- Nadal: 6 dies hàbils màxim.
- Pasqua: 4 dies hàbils, a partir del dilluns de Pasqua.
- Juny: 5 dies hàbils màxim, coincidint amb el final del curs.
- Dies no lectius: 4 dies hàbils com a màxim, que es determinaran en funció dels dies que resultin del període de Nadal i juny i de l'elecció de cada centre escolar.

L'empresa comunicarà les vacances del seu personal amb almenys 2 mesos d'antelació.

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

El personal que tingui acumulat un total de 7.665 dies continuats en l'empresa disposarà d'un dia addicional de vacances per a això se sumaran els dies de prestació efectiva de serveis.

La contractació és continuada sempre que el/la treballador/a:

- Hagi estat contractat/a consecutivament sense solució de continuïtat
- No hagi tingut un període sense prestació de serveis major a 1 any.

El/la persona treballadora que per qualsevol motiu no hagi prestat serveis per a l'empresa durant un període superior a 1 any, perdrà amb caràcter general el període reportat amb anterioritat, començant de nou el seu còmput des del dia que inicií la prestació de serveis continuada.

En cas de subrogació el període de prestació de serveis es computarà en totes les empreses de les quals vingui subrogada/o

D'altra banda, el personal que presti serveis en l'empresa amb més de 60 anys d'edat tindrà dret a un dia més de vacances.

ARTICLE 19. HORES EXTRAORDINÀRIES

1. Tindrà 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, excepte el previngut en l'apartat 3 d'aquest article i el que s'estableix legalment. Per a les persones 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 número màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici del seu abonament 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 del còmput d'hores extres de la jornada de cada treballador/a, s'han de registrar mensualment i s'han de totalitzar en el període fixat per a l'abonament de les retribucions, lliurant una còpia del resum al treballador/a, en el rebut corresponent.

6. Quan per raons organitzatives s'hagin de fer hores extres, juntament amb l'oferiment al treballador/a per fer-les, s'ha d'informar si la seva compensació serà en metàl·lic o en temps de descans; la treballadora o treballador podrà decidir si accepta fer-les o no. Les que es compensin en temps no computaran 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 realitzades en horari nocturn en diumenge o en festiu es compensaran al valor de l'hora normal incrementada en un 80 %.

9. La realització d'hores extres s'abonarà o compensarà tal com s'estableix en el present article, qualsevol percepció addicional per la seva realització en moments o dies concrets establerta és incompatible amb la seva percepció, especialment el complement de treball en diumenges i l'increment del salari en cas d'hores nocturnes.

El mòdul per al càlcul del valor de l'hora normal serà el salari base anual més les pagues extraordinàries més el plus de lloc, tot això dividit entre la jornada anual que estigui en vigor en cada moment.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

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

HORES COMPLEMENTÀRIES

Les hores realitzades fins a completar la jornada ordinària de treball per una persona treballadora contractada a temps parcial tindran la consideració d'hores complementàries i es retribuiran d'acord amb el valor de l'hora ordinària.

ARTICLE 20. HORES NOCTURNES

Les hores treballades entre les 22.00 hores i les 6.00 hores tindran la consideració d'hores nocturnes, sempre que el salari no s'hagi establert tenint en compte que el treball és nocturn per la seva pròpia naturalesa.

En el cas que una persona treballadora hagi de prestar serveis dins aquesta franja horària, percebrà una compensació equivalent al valor del salari base per hora incrementat en un 27 %.

ARTICLE 21. PERMISOS RETRIBUÏTS

La persona treballadora, amb avís previ i justificació posterior, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració pels motius següents:

a) Per matrimoni de la persona treballadora: 17 dies naturals. La persona treballadora podrà sol·licitar l'acumulació d'aquest període amb les vacances, sempre que l'empresa ho autoritzi.
b) Per matrimoni del pare, de la mare o dels fills o filles: 1 dia natural, coincident amb el fet causant.
c) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i requereixi la seva cura efectiva.

En cas que el mateix fet causant pugui donar lloc al permís de diverses persones treballadores, només el podrà gaudir una d'elles.

Els permisos per hospitalització no ambulatòria no han de coincidir necessàriament amb el primer dia de l'hospitalització.

d) Cinc dies per defunció de fills o filles o del cònjuge.
e) Tres dies per defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb aquest motiu, la persona treballadora hagi de desplaçar-se, el permís s'ampliarà en dos dies.
f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.
g) Pel temps necessari per concórrer a exàmens finals d'ensenyaments oficials durant els dies en què tenguin lloc. A aquests efectes, s'entén per ensenyaments oficials exclusivament els estudis d'educació primària, educació secundària, formació professional, estudis universitaris, postgraus i Escola Oficial d'Idiomes.
h) Un dia per trasllat del domicili habitual.

La persona treballadora podrà acumular un dia addicional per cada any d'antiguitat a l'empresa, fins a un màxim de tres dies, sempre que no hagi fet ús d'aquest permís durant els tres anys anteriors.

i) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que compleixi nou mesos.

La persona treballadora podrà substituir aquest dret, a la seva elecció, per una reducció de jornada de mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes, sempre que ho comuniqui a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies abans del seu gaudi.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, dones o homes, encara que només podrà ser exercit per una de les persones progenitores quan ambdues treballin.

En cas de part múltiple, la durada del permís s'incrementarà proporcionalment, d'acord amb el que estableixi la normativa vigent.

j) Llicència personal. Tot el personal amb, almenys, un any d'antiguitat a l'empresa tindrà dret a tres dies anuals de llicència personal per atendre necessitats particulars no previstes en aquest article.

Per al seu gaudi serà imprescindible presentar la sol·licitud amb una antelació mínima de 15 dies, i la seva concessió quedarà condicionada a les necessitats del servei.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

Les persones treballadores amb una antiguitat superior a sis mesos i inferior a dotze mesos tindran dret a un dia i mig, en les mateixes condicions.

S'estableix un màxim de tres llicències diàries en el servei de neteja i tres en el servei de consergeria. Així mateix, no es podrà concedir més d'una llicència simultània per centre de treball.

Les llicències personals denegades podran gaudir-se, de mutu acord amb l'empresa, fins al 31 de gener de l'any següent. Les que no s'hagin gaudit dins aquest termini s'abonaran com un dia ordinari en la nòmina corresponent.

Les llicències personals tindran la consideració de temps de treball efectiu.

k) Per a l'exercici de funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment.

En tots els casos, els dies de permís hauran de coincidir amb la data en què es produeixi el fet causant i es computaran per dies consecutius, sempre que el dia en què s'iniciï el permís no s'hagi treballat més del 50 % de la jornada laboral; en aquest cas, aquest dia no serà computable.

Els permisos regulats en aquest article podran ampliar-se a compte de dies de vacances.

Quan el mateix fet causant pugui afectar diverses persones treballadores, l'empresa podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei. En aquest cas, les persones treballadores afectades podran optar pel gaudi no simultani o consecutiu dels seus permisos individuals mentre es mantingui el fet causant.

Quan les circumstàncies que motiven qualsevol dels permisos prevists en aquest article tenguin una durada inferior als dies establerts, el permís quedarà reduït a la durada efectiva del fet causant.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa el fet causant amb la màxima antelació possible.

Si coincideixen dues o més llicències durant el mateix període, encara que siguin motivades pel mateix o per diferents fets causants, la persona treballadora haurà d'optar per una d'elles.

El gaudi dels permisos podrà modificar-se per necessitats del servei sempre que existeixi acord entre la persona treballadora i l'empresa.

En el cas dels permisos per malaltia, accident o hospitalització d'un familiar o parent, i sempre que l'organització del servei ho permeti, el seu gaudi no haurà de coincidir necessàriament amb l'inici del fet causant, sempre que, en el moment de gaudir del permís, es mantingui la situació que el justifica.

No obstant això, quan el permís es gaudeixi de manera fraccionada, haurà de transcórrer, com a mínim, un dia hàbil entre cadascuna de les fraccions.

ARTICLE 22 PERMISOS NO RETRIBUÏTS

El personal fix i fix discontinu que acrediti, com a mínim, un any de serveis efectius podrà sol·licitar, amb la justificació prèvia corresponent, una llicència sense sou una vegada l'any, per un període no inferior a deu dies ni superior a sis mesos.

Aquestes llicències es concediran dins el mes següent al de la seva sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin i que s'hagin sol·licitat amb una antelació mínima d'un mes respecte de la data prevista per al seu inici.

La durada acumulada d'aquestes llicències no podrà excedir de sis mesos dins un període de dos anys, llevat dels supòsits de malaltia greu d'un familiar, cas en què es podrà ampliar pel temps que sigui necessari.

Les persones treballadores vinculades mitjançant un contracte de durada determinada que acreditin, almenys, un any de serveis efectivament prestats també podran gaudir de llicències no retribuïdes d'entre deu dies i un mes, en les mateixes condicions establertes per al personal fix, si bé aquestes no podran gaudir-se durant l'últim mes de vigència del contracte.

També tindrà dret a aquesta llicència la persona treballadora que necessiti tenir cura directa d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat que, per raó d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

ARTICLE 23. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Dies recuperables per a l'atenció de fills i filles i de persones dependents

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

El treballador/a disposarà de 5 dies recuperables a l'any per a portar al metge o atendre els seus fills menors de 16 anys, o a persones dependents d'elles/us. El permís haurà de ser usat en dies complets.

La recuperació de tals dies serà programada per l'empresa en funció de les necessitats dels serveis. Podent recuperar-se els mateixos fins al mes de gener de l'any següent.

El/la treballador/a haurà de preavisar a 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 persona treballadora, amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa, podrà sol·licitar l'excedència voluntària, per un termini no menor a quatre mesos ni superior a cinc anys.

El reingrés en l'empresa Limpiezas Costa de Calvià queda condicionat:

1.- Al fet que se sol·liciti per el/la treballador/a amb almenys trenta dies abans de finalitzar el termini pel qual va ser concedida.
2.- A l'existència de vacants d'igual o similar categoria i grup professional.

Per a acollir-se a una altra excedència voluntària la/el treballador/or haurà de complir un nou període de servei actiu de quatre anys.

b) Els persones treballadores que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tindran dret a l'excedència forçosa amb reserva del lloc de treball i còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, havent-se de reincorporar al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.
c) El/la treballador/a amb una antiguitat mínima de quatre anys tindrà dret a què se li concedeixi una excedència especial per un període no menor a un any ni superior a dos anys amb reserva de lloc de treball per a la realització o finalització d'estudis oficials. Una vegada finalitzat el període d'excedència especial, la persona treballadora podrà incorporar-se al seu lloc de treball, o a un altre d'igual categoria que aquest vacant.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per el/la mateix/a treballador/a si han transcorregut 4 anys des de la reincorporació de l'última excedència.

El/la persona treballadora que vulgui sol·licitar tal excedència haurà de fer-ho per escrit a l'adreça de l'empresa amb un mínim de dos mesos d'antelació.

CAPÍTOL V
RETRIBUCIONS

ARTICLE 25.- SALARIS 2025 i 2026

Per a l'any 2025 i 2026 les retribucions dels persones treballadores seran les que figuren en l'annex I del conveni, i que suposen el màxim establert en el Reial decret llei 14/2025, de 2 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic, BOE de 3 de desembre de 2025.

ARTICLE 26.- REVISIÓ SALARIAL

Per als anys 2027 i 2028 tots els conceptes de la taula salarial i els personals, experimentaran l'increment màxim que permeti el citat Reial decret, la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat o la legislació que el reguli.

ARTICLE 27.- COMPLEMENT D'ANTIGUITAT

Durant la vigència del Conveni regirà un sistema de retribució en funció de l'antiguitat que es regularà de la manera següent:

- Es computarà l'antiguitat en l'empresa per triennis complets de servei efectiu a la mateixa o reconegut per ella.
- Els triennis seran acumulables fins a un màxim de 10, i es percebran mensualment amb el salari i juntament amb les pagues extraordinàries.
- Els triennis es consideraran vençuts en tot cas el primer dia del mes següent en què es compleixi.
- Els triennis es pagaran a raó d'un 4,02 % per cadascun d'ells

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

ARTICLE 28.-PAGUES EXTRAORDINÀRIES I PAGA DE BENEFICIS

L'empresa abonarà als seus persones treballadores dues pagues extraordinàries, una a l'estiu i una altra en nadal per un import de 30 dies de salari base més l'antiguitat, i els conceptes personals de cada treballador, tals pagues s'abonaran 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 serà 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 el cas que els persones treballadores de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià SA, hagin de conduir un vehicle de la seva propietat, en funció de la seva labor i per a fer una tasca ordenada per la direcció de l'empresa, percebrà una quantitat per quilometratge equivalent a 0,26 €/km.

ARTICLE 30.- PLUS DE TREBALL PER TORNS

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

La quantia que percebrà cada treballador/a serà de 44,60 € mensuals.

ARTICLE 31.- PLUS DE DISPONIBILITAT I LOCALITZACIÓ PER A ENCARREGATS/ADES

Per raons de la seva activitat l'empresa necessita cobrir mitjançant una encarregada/o les incidències que puguin sorgir en els serveis que es presten els caps de setmana, sense que per a això siguin necessari la seva presència física en l'oficina de l'empresa. Per aquesta dedicació especial percebran un plus de 242,16 € mensuals.

ARTICLE 32.- PLUS DE TRANSPORT JORNADA PARTIDA

Els persones treballadores que a conseqüència de l'organització dels serveis hagin de realitzar la seva jornada en dos trams (jornada partida) percebran un complement de 2,54 € per dia efectivament realitzat en jornada partida.

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

Els persones treballadores que utilitzin els seus vehicles particulars per a canviar de centre de treball durant la seva jornada laboral diària percebran un complement mensual de 40 € com a ajuda per al pagament de la prima de l'assegurança a tot risc del vehicle.

Amb la percepció del citat plus els persones treballadores no podran reclamar a l'empresa cap mena de compensació o indemnització en el cas que per les raons que fossin tinguessin algun mal en el vehicle durant la seva utilització dins de l'horari laboral.

Aquest plus és incompatible amb el plus de transport de jornada partida recollit en l'art. 29 del Conveni Col·lectiu

ARTICULO 33 BIS.- PLUS FUNCIÓ I ACOMPLIMENT

Aquest plus retribueix les especials condicions específiques i singulars de cadascun dels llocs de treball de l'empresa que no estaven cobertes pel salari base, així com les funcions extraordinàries desenvolupades pels persones treballadores. Això inclou la realització de tasques que exigeixen major responsabilitat o coneixements tècnics, perillositat, penúria de tasques, productivitat, consecució d'objectius específics i incentius per superar els estàndards mínims exigibles i qualsevol altra de similar naturalesa.

Aquest plus s'abonarà de manera lineal a tots els/les persones treballadores i la seva quantia serà la que segueix a continuació:

- Per a l'any 2025 la seva quantia serà de 40,50 €/mes
- Per a l'any 2026 s'incrementarà en 45,50 €/mes pel que el plus serà de 86,00 €/mes
- Per a l'any 2027 s'incrementarà en 50,00 €/mes pel que el plus serà de 136,00 €./mes

S'abonarà en cadascuna de les pagues mensuals, però no en les pagues extraordinàries.

ARTICLE 33 TER.- PLUS TASQUES ADMINISTRATIVES

El plus de tasques administratives retribueix totes les tasques, funcions i acompliment administratius que hagin de realitzar els conserges que treballin en torn de dilluns a divendres i que estiguin assignats exclusivament als centres següents:

- Poliesportiu de Santa Ponsa

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

- Poliesportiu Magalluf
- Palau Calvià Melani Costa
- Pavelló Galatzó:
- Piscina Son Ferrer:

La quantia del plus serà de 2 € per dia efectiu treballat.

En aquest plus està inclòs qualsevol altre plus que aboni qualsevol treball administratiu d'igual o similar naturalesa, inclòs el menyscapte de diners o qualsevol altre.

CAPÍTOL VI

ARTICLE 34. PERSONAL AMB DISCAPACITATS

De conformitat amb el que disposa l'article 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, les empreses públiques i privades que ocupin 50 o més treballadors i treballadores estan obligades a garantir que, com a mínim, el 2 % de la plantilla estigui integrada per persones treballadores amb discapacitat.

L'empresa es podrà acollir a les mesures alternatives previstes en la legislació vigent. Sens perjudici del que s'ha establert anteriorment, l'empresa tindrà en compte les característiques del lloc de treball que s'hagi de cobrir i durà a terme una valoració individualitzada de l'aptitud de la persona per exercir les funcions corresponents, i adoptarà, quan siguin necessaris, els ajustos raonables previstos en la legislació vigent.

ARTICLE 35.- ROBA DE TREBALL

L'empresa dotarà a tots els persones 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'efectuaran mitjançant reposició de les peces que es trobin deteriorades.

Tots els temes relacionats amb el vestuari seran tractats en el comitè de salut laboral.

El plus de manteniment d'uniformitat serà 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.- AJUDES PER A ESTUDIS

L'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA concedirà als seus persones treballadores fixos i fixos discontinus, la quantitat de 200 € anuals com a ajuda per a beques anuals d'estudis en els termes i quanties màximes que seguidament s'indiquen, sempre que la seva matrícula superi aquestes quantitats i haguessin estat abonades prèviament per el/la treballador/a:.

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

L'ajuda es dividirà per les signatures de les quals consti el curs L'abonament de les ajudes es tramitarà en el termini d'un mes a partir de la data de presentació de la credencial d'assignatura o curs aprovat.

ARTICLE 37.- AJUDA MATERIAL ESCOLAR

L'empresa abonarà durant el mes de setembre de cada any, com a ajuda per a material escolar dels fills i filles, la quantitat de 25 € a cada persona treballadora que tingui fills o filles menors de 18 anys que estiguin efectivament escolaritzats. Aquesta ajuda és única, s'abona una sola vegada a l'any i és independent del nombre de fills o filles que tingui la persona treballadora.

Per al cas que tots dos progenitors estiguin en l'empresa s'abonés per meitats a cadascun d'ells.

ARTICLE 38.- ACOMPTES REINTEGRABLES.

Els persones treballadores fixos i fixos discontinus tindran dret a la concessió d'1 acompte reintegrable d'una mensualitat a retornar en un termini no superior a 12 mesos.

NO es podrà demanar dos acomptes alhora

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

No es podrà concedir un altre acompte de sou a la/al mateixa/o treballadora/or mentre que no s'hagi amortitzat l'anterior, a partir de la tercera petició es concedirà quan hagi transcorregut un període de temps igual al que es va trigar a amortitzar l'anterior acompte.

ARTICLE 39.- PROCESSOS D' I. T.

La persona que es trobi en situació d'incapacitat temporal (IT) derivada d'accident de treball o malaltia professional, percebrà un complement que serà a càrrec de l'empresa, fins a completar una retribució del cent per cent del salari brut mensual.

Els qui es trobin en situació de IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral percebran una retribució fins a completar del cent per cent del salari brut mensual. Tals baixes seran complementades amb les particularitats següents:

- La 1a baixa de l'any serà complementada des del 1r dia.
- La segona serà complementada des del 1r dia, sempre que l'absentisme de la treballadora/or sigui menor al 10 % dins de l'any immediatament anterior a aquesta. Per al cas que porti contractada/o menys d'un any el període de referència seran els dies efectivament treballats
- La resta de baixes es complementaran a partir dels 30 dies naturals segons el que s'estableix en el Conveni del Sector.

En aquests casos s'abonarà el complement en les pagues extres quan arribi el moment de la seva percepció.

El complement s'abonarà sobre els conceptes fixos de la taula salarial i els complements personals, a exclusió de qualsevol altre plus, especialment dels del Plus manteniment vestuari i Plus d'ús del telèfon mòbil per no considerar-se de naturalesa salarial.

En els casos de malaltia que requereixi hospitalització o intervenció quirúrgica, s'abonarà el complement de IT al 100 % del salari brut, durant tot el temps que duri aquesta.

En tots els casos amb dret a complement s'abonarà el mateix en les pagues extres seguint els mateixos criteris aplicats a les pagues mensuals.

En tots els casos el complement s'abonarà sempre que el treballador tingui dret a les prestacions de la Seguretat Social per IT.

El complement es percebrà fins que la treballadora o el treballador passi a la prestació de pagament directe, si és el cas i amb un màxim de 540 dies.

ARTICLE 40.- REVISIONS MÈDIQUES

L'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA s'obliga a efectuar mitjançant concert les revisions mèdiques anuals per als qui presten serveis en l'empresa. Aquestes revisions tindran caràcter obligatori sempre que legalment així s'estableixi. Seran obligatoris en qualsevol cas els del personal de nou ingrés.

Les revisions seran en temps de treball, en cas del qual el treballador accepti de manera voluntària realitzar-la fora de la seva jornada, se li retornarà el temps emprat, amb un màxim de 2 hores.

ARTICLE 41.- SEGUR D'INVALIDESA I DEFUNCIÓ

L'Empresa es compromet a mantenir durant la vigència del Conveni una pòlissa d'assegurances que garanteixi, en les condicions i requisits concertats, unes prestacions econòmiques de 22.000 €, a percebre pels beneficiaris o per si 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'aplicarà sobre els 22.000 € 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 ocorregut al servei de Limpiezas Costa de Calvià SA

ARTICLE 42.- PREMI PER CESSAMENT I JUBILACIÓ

El personal que porti més de 10 anys en l'empresa de forma continuada i sigui baixa voluntària en la mateixa a partir dels 62 anys d'edat i fins als 65 anys, tindran dret a gaudir proporcionalment a la jornada de treball, les següents vacances retribuïdes:

- Si la baixa es produeix als 62 anys les vacances tindran una durada de 73 dies naturals.
- Si la baixa es produeix als 63 anys les vacances tindran una durada de 64 dies naturals.
- Si la baixa es produeix als 64 anys les vacances tindran una durada de 55 dies naturals.
- Si la baixa es produeix als 65 anys les vacances tindran una durada de 45 dies naturals.

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

Així mateix, la persona treballadora que porti 10 anys en l'empresa de forma continuada i es jubili de manera total amb 66 anys tindrà dret a unes vacances addicionals de 30 dies, si la jubilació es produeix als 67 anys les vacances seran de 20 dies.

En tots dos casos la persona treballadora podrà sol·licitar a l'empresa la substitució de tals dies de vacances pel seu abonament en metàl·lic en la liquidació d'havers a raó d'1 dia de salari base per 1 dia de vacances.

CAPÍTOL VII
PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

ARTICLE 43.- NORMES GENERALS

S'estarà al que es disposa en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, els continguts dels quals 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 estarà format pels Delegats de Prevenció, d'una part, i pels representants de la Direcció de l'empresa en número igual als Delegats de Prevenció, de l'altra.

Les parts podran 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 anirà a càrrec de l'empresa.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment i sempre que el sol·liciti alguna de les representacions del mateix quan hi hagi algun tema urgent i important que tractar. El Comitè adoptarà el seu propi reglament de funcionament.

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

a) . Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa. A aquest efecte, en el seu si es debatran, abans de la seva posada en pràctica i referent a la seva 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 l'efectiva prevenció 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 estarà facultat per a:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant a aquest efecte les visites oportunes.
b) Conèixer quants documents i informes relatius a les condicions de treball siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si és el cas.
c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels persones treballadores, a fi de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.
d) Conèixer i informar la memòria i programació anual de serveis de prevenció.
e) Totes aquelles que legalment li corresponguin.

CAPÍTOL VIII
IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ARTICLE 45.- INTRODUCCIÓ

De conformitat amb el que es disposa en 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, hauran d'adoptar mesures dirigides a

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre gèneres, mesures que hauran de negociar, i si és el cas acordar, amb la representació sindical en la forma que es determini en la legislació laboral.

Les mesures d'igualtat a què es refereix el present ARTICLE, és la creació i implantació de mesures d'acció positiva per al gènere menys representat

ARTICLE 46.- MESURES D'ACCIÓ POSITIVA

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

Per tant, en l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA, es respectaran les mesures generals, entre altres, contingudes en el present ARTICLE amb l'objectiu d'aconseguir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. Tals mesures aniran 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, etc., entre altres, podran 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 pretendrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació 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 a la selecció/promoció de dones o homes en llocs en els quals estiguin subrepresentats.
c) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació de l'empresa tant interna com externa, amb la finalitat de garantir el desenvolupament del seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
d) Aconseguir en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones, un millor ús d'aquests, 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 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.

En l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA es promouran condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe arbitrant procediments específics per a la seva prevenció i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb la representació legal dels persones treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació sindical haurà de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels persones treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

En l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA es negociarà un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. Aquest protocol haurà de comprendre, almenys, els següents principis:

- 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 seu 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 a 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 a enfrontar-se al problema. L'objectiu primordial és el de la prevenció mitjançant el canvi de comportaments i actituds sexistes que generen un ambient procliu a aquesta mena d'actuacions.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

ARTICLE 48. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

L'Empresa i els seus persones 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, per ser considerada pels seus agressors mancat dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

Les situacions que sofreixen les dones que pateixen violència de gènere poden tenir conseqüències en el treball, ja que poden disminuir el seu rendiment laboral, donant lloc a absentisme, retard, baixes laborals, etc. afectant o impedint el seu desenvolupament professional i personal.

Per aquest motiu és necessari que estàs treballadores trobin suport en el seu centre de treball. En aquestes situacions juguen un paper molt important tant les empreses com els i les representants sindicals.

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

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

2. Reducció de la seva jornada de treball. La treballadora víctima de violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret a una reducció de la seva jornada de treball amb disminució proporcional de les seves 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'utilitzin en l'empresa, així com de qualsevol condició recollida en la legislació vigent.

3. Permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora. Les faltes d'assistència al treball de les treballadores víctimes de violència de gènere, total o parcial, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o salut competents.

4. Canvi de lloc de treball. La treballadora víctima de violència de gènere, determinada per l'òrgan judicial corresponent, serveis socials i/o sanitaris podrà, atenent la seva situació particular, sol·licitar canvi de lloc de treball. El lloc de treball que vaig optar serà preferentment del mateix nivell o grup professional. En cas que el lloc a ocupar sigui d'inferior categoria es respectarà les retribucions i les condicions del lloc d'origen. De no assistir, i sempre que la interessada compleixi els requisits legals podrà ocupar un lloc de superior categoria corresponent-li les retribucions assignades a aquest lloc.

5. Suspensió temporal del treball. La treballadora víctima de gènere pot decidir abandonar temporalment el seu 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 de sis mesos, excepte, que de les actuacions de tutela judicial es requereixi 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 tindrà drets a la reserva del lloc de treball.

6. Extinció del contracte. La treballadora víctima de violència de gènere podrà extingir el seu contracte per aquesta causa.

7. Vacances. S'anticiparà o endarreriran a opció de la treballadora el període de vacances per a aquelles treballadores víctimes de violència de gènere que així ho sol·licitin.

8. Permís no retribuït. La treballadora víctima de violència de gènere podrà sol·licitar un permís no retribuït.

9. Faltes d'assistències. No es computaran com 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 serveis de salut, segons sigui procedent.

10. Acompte preferent. La treballadora víctima de violència de gènere podrà accedir un acompte sobre nòmina o préstec preferent amb la finalitat de fer front a les despeses derivades de la seva situació, amb tal fi sol·licitarà informe als serveis socials competents, els quals acreditessin aquesta necessitat i avaluessin així mateix les quanties assumibles per a 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 persones treballadores de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA, assumint la defensa dels seus interessos, així com la negociació i representació dels mateixos/as davant l'empresa o davant qualsevol altre organisme.

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

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

El Comitè d'Empresa tindrà les garanties i drets reconeguts en la Legislació corresponent, a més dels expressats en el present Conveni.

ARTICLE 51.- FUNCIONS I FACULTATS DELS REPRESENTANTS DE PERSONAL

L'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA reconeix al Comitè d'Empresa com a interlocutor vàlid en totes aquelles matèries relacionades directament o indirectament amb la relació laboral. Per a això es compromet a potenciar el diàleg, la col·laboració i la participació de tal òrgan de representació.

Les seves funcions, seran les assenyalades expressament en la legislació vigent i les indicades en l'articulat d'aquest Conveni.

ARTICLE 52- GARANTIES DELS REPRESENTANTS DE PERSONAL

Les garanties dels membres de Comitè d'Empresa i dels Delegats Sindicals seran les previstes en la legislació vigent, més les reflectides en aquest Conveni.

ARTICLE 53.- ALTRES DRETS I GARANTIES DELS SINDICATS I SECCIONS SINDICALS

1.- Els representants dels persones treballadores podran reunir-se dins i fora de les hores de treball, sense una altra limitació que la disponibilitat d'hores sindicals.

Les assemblees podran ser convocades pel Comitè d'Empresa, Seccions Sindicals, o per un nombre de persones treballadores no inferior al 33 % de la plantilla.

Les assemblees convocades per a aprovació del conveni no es computaran al crèdit horari de cadascun dels representants dels persones treballadores en cap cas.

2.- Cadascun dels membres de Comitè d'Empresa, disposarà del crèdit horari que s'estableixi en la legislació vigent en funció del nombre de persones treballadores

No s'inclouran en el 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 podran acumular-se mensualment en un o diversos dels seus components, sense perjudici de les remuneracions. Tal acumulació haurà de ser comunicada a l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació al mes en el qual es vagi a acumular, amb la finalitat de garantir les cobertures dels serveis.

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

ARTICLE 54.- SECCIONS SINDICALS I DELEGATS SINDICALS

1.- Els persones treballadores afiliats a un Sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA:

a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que s'estableix en els Estatuts del Sindicat. i en la legislació
b) Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA
c) Rebre informació que li remeti el seu Sindicat.
d) A requeriment dels persones treballadores afiliats a una Central Sindical, l'empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA descomptarà de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

ARTICLE 55.- COMISSIÓ DE FORMACIÓ

La Comissió de Formació estarà composta per un membre de cada secció sindical amb representació en el Comitè d'Empresa i la Direcció, totes dues parts tindran el mateix pes per a la presa de decisions. La Presidència de la comissió l'ostentarà un membre de la part empresarial que tindrà vot de qualitat. Les funcions d'aquesta Comissió seran les següents:

a. Proposar accions formatives dins del seu àmbit.
b. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per a elaborar els objectius del Pla de Formació.
c. Aprovar el Pla de Formació i el seu seguiment.
d. Proposar els col·lectius als quals va dirigida la formació.
e. Marcar i/o establir les prioritats per a les diverses categories o col·lectius més necessitats tant en l'especialització com de reciclatge.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

f. Promoure ajudes o facilitats per a la formació complementària dels persones treballadores menys qualificats.
g. Vetllar perquè tot el personal que adquireixi una plaça per promoció interna sigui format per a un correcte acompliment del 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 a la realització d'accions formatives bonificables, així com els percentatges de col·lectius prioritaris.

La Comissió de Formació podrà traslladar a la Direcció i Comitè d'empresa del conveni, per a la valoració d'aquesta, aquell articulat que consideri convenient que formi part del cos normatiu del conveni.

Els/les persones treballadoresamb almenys un any d'antiguitat en 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'impartirà dins de la jornada de treball. El personal disposarà del temps necessari amb càrrec a l'empresa, per a l'assistència a cursos de formació programats per l'Empresa, sempre que l'horari dels cursos coincideixi amb l'horari laboral de les/els persones treballadores

Tot això sense perjudici dels permisos de formació establerts en l'estatut dels persones treballadores.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

En el no previst en aquest Conveni s'estarà al que es disposa en 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 han d'entendre's referides indistintament al gènere de la persona, segons el sexe del titular de què es tracti.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

En la hipòtesi que, a conseqüència de no poder aconseguir acords interpretatius respecte de l'aplicació i/o desenvolupament d'aquest Conveni, les parts arribaran a alguna mena de conflicte, abans d'acudir si és el cas a la instància judicial, se sotmeten per mutu acord a la conciliació, mediació o a l'arbitratge del TAMIB.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

Als persones treballadores a temps parcial se'ls abonarà les retribucions i complements salarials i extrasalarials, en proporció a la jornada treballada.

El/la persona treballadora que vegi modificada la seva situació personal a l'efecte dels drets establerts durant la vigència de la relació laboral haurà de notificar-ho de manera immediata a l'empresa, acreditant fefaentment el dret a la seva obtenció, així com lliurar la documentació que sigui necessària.

Amb caràcter general recollits en aquest conveni s'entendrà que la parella de fet amb més d'un any de convivència degudament acreditada és assimilada a cònjuge.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA

Definicions

- Deure inexcusable de caràcter públic: inclou exclusivament les activitats d'acudir a judici per haver estat citat judicialment, citacions dels cossos de seguretat de l'Estat, formar part d'un jurat i anar a votar o ser membre de mesa electoral o interventor en les eleccions generals, autonòmiques o locals i qualsevol altre legalment establert de manera expressa.
- Ensenyaments oficials: s'entenen per ensenyaments oficials exclusivament les següents Ensenyament Primari, secundària, formació professional, universitària, postgraus i Escola Oficial d'Idiomes
- Valor hora normal de treball: el valor de l'hora normal serà el que resulti de sumar el salari base de cada categoria més la part proporcional de les pagues extraordinàries.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SISENA

La categoria establerta en el Conveni del Sector com a 'ordenança' es denomina en l'empresa 'conserge', per la qual cosa qualsevol referència o indicació o funció de conserge ha d'entendre's referida a la categoria d'ordenança. En cap cas conserge suposa una nova categoria, tractant-se únicament d'un canvi de denominació.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SETENA

En tots els conceptes salarials variables està inclosa la part proporcional corresponent a les vacances (equivalent a una dotzena part), per la qual cosa en el període de vacances ni, si és el cas, en la liquidació d'aquestes, no s'abonaran aquestes variables ni la seva part proporcional en estar incloses en la quantia del concepte.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA.- ENTRADA EN VIGOR. Els conceptes retributius de la taula salarial que s'adjunta com a ANNEX I entraran en vigor per a l'any 2025 amb efecte retroactiu a 1 de gener de l'any 2025 i els de la taula salarial de l'any 2026 amb efecte retroactiu 1 de gener de l'any 2026.

Tots els conceptes retributius no inclosos en la taula salarial mantindran el seu import durant tota la vigència del conveni, excepte els quals es fixi un augment en concret en el present Conveni.

L'actualització dels salaris, així com el pagament dels endarreriments s'efectuaran com a màxim dins del mes següent a la signatura del Conveni Col·lectiu

La nova cobertura de la pòlissa de l'assegurança d'accidents recollida en l'art. 41 entrarà en vigor l'any 2027.

Els endarreriments corresponents a l'any 2025 s'abonaran sobre els conceptes de la taula salarial, l'antiguitat, els complements personals, així com el Plus Funció i Acompliment. No s'abonaran endarreriments sobre cap altre concepte.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA. Les noves edats corresponents al art 42 entraran en vigor a partir de la signatura del Conveni Col·lectiu.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA. El plus de tasques administratives dels conserges assignats als poliesportius i que efectivament facin les tasques administratives descrites entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2027.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA.- AJUDES SOCIALS

Els/les persones treballadoresde l'empresa tindran dret a les següents ajudes socials en les següents dates i condicions:

A partir d'1 de gener de 2027

PRESTACIONS OCULARS

Es retribuiran segons import factura, amb un màxim de:

- Cristalls 146 €
- Renovació cristalls 146 €
- Lents de contacte 146 €
- Renovacions lents de contacte 146 €
- Montura d'ulleres: 73 €

TEMPS DE RENOVACIÓ

- Muntura d'Ulleres: 3 anys
- Cristalls d'Ulleres: 1 any (nova graduació)
- Lents de contacte: 3 anys
- D'ulleres a lents de contacte: 3 anys
- De lents de contacte a ulleres: 3 anys
- De cristalls a lents de contacte: 1 any (nova graduació)
- Renovació de lents de contacte: 1 any (nova graduació)

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

A partir del dia 1 de gener de l'any 2028

PRESTACIONS DENTÀRIES

A partir del dia 1 de gener de l'any 2028, l'empresa contractarà una assegurança que cobreixi les prestacions dentàries en igualtat de condicions que les altres empreses municipals o s'adherirà a l'existent a l'ajuntament.

CONDICIONS GENERALS DE LES PRESTACIONS OCULARS

A).- Les ajudes per prestacions oculars contingudes en aquesta Disposició, se satisfaran sempre que ho sol·licitin i s'acrediti la seva necessitat mitjançant l'oportú informe mèdic, i es presenti la corresponent factura original. La factura haurà d'identificar el nom i cognoms del treballador/a, el concepte, que haurà d'estar inclòs en el llistat anteriorment citat, i indicar les unitats i import de cada unitat. Només s'abonaran les factures que tinguin data dins del període contractual del treballador/a,

B).- Aquestes ajudes no s'abonaran o si és el cas s'abonaran parcialment per diferència en el supòsit de cobertura de les mateixes per qualsevol assegurança de caràcter públic o privat que el/la treballador/a tingués concertat.

CONDICIONS GENERALS DE LES PRESTACIONS DENTÀRIES

A).- El/la treballador/a podrà acudir als professionals que tingui contractada l'empresa a través de l'assegurança concertada a aquest efecte i en les condicions i cobertures de la pòlissa, la còpia de la qual de la mateixa serà lliurada als representants dels treballadors cada vegada que es concerti o es renovi.

B).- El cost de l'assegurança serà repercutit en la nòmina del treballador/a com a pagament en espècie. L'adscripció a l'assegurança és obligatòria per a tots els treballadors.

CONDICIONS GENERALS DE TOTES LES PRESTACIONS

A).- Els fixos discontinus podran acollir-se a aquestes ajudes dins del seu període contractual.

B).- Tals prestacions socials seran aplicables a aquells treballadors i treballadores que tinguin un contracte per temps indefinit o estiguin treballant actualment i que hagin estat contractats almenys 18 mesos dins dels tres últims anys.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUINTA.- MILLORA PER IT

El nou sistema de complementar a brut en els casos de baixes per IT serà aplicable a les baixes mèdiques que es produeixin a partir del mes en què se signi el conveni. Les baixes existents es regiran per l'anterior sistema de complement a base de cotització fins a la seva finalització.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SISENA.- REUNIFICACIÓ PLUSOS

S'acorda que en el termini màxim de dos mesos des de la signatura del Conveni s'unifiquin els conceptes Complement individual no absorbible (CINA), Acord 2011 i Acord 2008 en únic concepte que passarà a denominar-se Plus Personal Individual. Aquest concepte no serà absorbible, i s'abonarà en les pagues extraordinàries.

S'acorda eliminar el plus denominat Complement a brut. Tots els treballadors que tinguessin aquest plus a la data de signatura del conveni consolidessin la quantia que venien percebent de l'anterior complement. Aquest plus es denominarà Complement Personal Individual i s'abonarà en 12 mensualitats, però no en les pagues extraordinàries.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SETENA

A partir del dia 1 de gener de 2028 les vacances anuals dels persones treballadores seran de 24 dies hàbils retribuïts per cada any natural, o la part proporcional que correspongui per al cas que hi hagi persones treballadores que s'incorporin o cessin en l'Empresa al llarg de l'any.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA VUITENA

A partir del dia 1 de gener de 2027 tots els persones treballadores que estiguin contractats a jornada completa tindran dret a tenir dos dies consecutius de descans setmanal.

Per al cas que existís un nou lloc de treball que no pogués complir amb aquest acord es reunirà la comissió paritària per a tractar el tema.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

DISPOSICIONS FINALS

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Tot el recollit en el present conveni serà aplicable d'acord amb el principi de jerarquia normativa de les normes, per tant aquelles clàusules o articles que, a conseqüència de les disposicions legals vigents en el moment actual o futur, contradiguin el recollit en aquestes disposicions legals, queden o quedaran derogades o suspeses, quedant la seva regulació d'acord amb el que s'estableix en aquestes normes, sent la Comissió Paritària la que haurà d'adequar el text del present conveni a les modificacions de les esmentades disposicions legals.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Es declara total i expressament derogat amb caràcter general qualsevol acord previ realitzat entre Empresa i els representants de els/les persones treballadores, que contradigui el present conveni.

ANNEX I
TAULES SALARIALES

TAULA SALARIAL 2025

G. PROF	2025	SALARI	
	CATEGORIES	MENSUAL	ANUAL
G. I (1)	RESPONSABLE RRHH	1.688,81	25.332,16
G. III (3)	ENCARREGAT/ADA	1.554,21	23.313,14
G. II (2)	OFICIAL 1r ADMINISTRATIU/IVA	1.457,02	21.855,23
G. II (2)	OFICIAL 2n ADMINISTRATIU/IVA	1.307,13	19.606,90
G. IV (4)	CONDUCTOR/A ESPECIALISTA	1.328,56	19.928,33
G. IV (4)	CONDUCTOR/A NETEJADOR/A	1.327,25	19.908,75
G. IV (4)	ESPECIALISTA	1.231,89	18.478,35
G. IV (4)	NETEJADOR/A	1.150,26	17.253,91
G. IV (4)	PEÓ/A ESPECIALISTA	1.150,26	17.253,91
G. IV (4)	CONSERGE/ORDENANÇA	1.119,27	16.788,99

TAULA SALARIAL 2026

G. PROF	2026	SALARI	
	CATEGORIES	MENSUAL	ANUAL
G. I (1)	RESPONSABLE RRHH	1.714,14	25.712,14
G. III (3)	ENCARREGAT/ADA	1.577,52	23.662,84
G. II (2)	OFICIAL 1r ADMINISTRATIU/IVA	1.478,87	22.183,05
G. II (2)	OFICIAL 2n ADMINISTRATIU/IVA	1.326,73	19.901,01
G. IV (4)	CONDUCTOR/A ESPECIALISTA	1.348,48	20.227,26
G. IV (4)	CONDUCTOR/A NETEJADOR/A	1.347,16	20.207,38
G. IV (4)	ESPECIALISTA	1.250,37	18.755,53
G. IV (4)	NETEJADOR/A	1.167,51	17.512,72
G. IV (4)	PEÓ/A ESPECIALISTA	1.167,51	17.512,72
G. IV (4)	CONSERGE/ORDENANÇA	1.136,05	17.040,82

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

ANNEX II
TAULA DE PARENTIUS (CONSANGUINITAT I AFINITAT)

PARENTS DE PRIMER GRAU		
Línia Recta Ascendent Per consanguinitat	PARE	MARE
Línia Recta Per Afinitat	CÒNJUGE	
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/A
Línia Recta Descendent	NET/A
Línia Colateral per consanguinitat	GERMÀ/NA
Línia Colateral Per Afinitat	CUNYAT/A (germà/a del cònjuge o persona casada amb el germà/na)

PARENTS DE TERCER GRAU		
Línia Descendent	BESNET/A	NEBOT/A
Línia Ascendent	ONCLE/ TIA	BESAVI/A

ANNEX III
PROTOCOL GENERAL D'ACTUACIÓ DAVANT EMERGÈNCIES CLIMÀTIQUES (ALERTES TARONJA I VERMELLA)

Article 1. Objecte.

Aquest Protocol té per objecte aconseguir la protecció de les persones treballadores i el teixit productiu que puguin resultar afectats amb motiu de catàstrofes i altres fenòmens meteorològics adversos, en atenció al que s'estableix en l'article 37.3.g) de l'Estatut dels Treballadors.

Així mateix, en aquest Protocol s'apliquen aprenentatges adquirits en el marc de l'actuació especial realitzada amb motiu de la Dana de València d'octubre de 2024 es contemplen indicacions del document preliminar de la proposta del Govern d'Espanya per al pacte d'estat enfront de l'emergència climàtica.

Article 2. Àmbit d'aplicació.

Aquest Protocol d'actuació en el supòsit de catàstrofes i altres fenòmens meteorològics adversos s'aplicarà en tots els centres, sota l'àmbit d'aplicació del present Conveni Col·lectiu, sempre a l'efecte de protecció de les persones treballadores que es trobin prestant serveis afectats pel present conveni.

El present Protocol serà d'aplicació directa amb caràcter de regulació mínima en tot el sector, sense perjudici del que pugui pactar-se en altres unitats de negociació col·lectiva, i en aquest cas la seva aplicació tindrà caràcter supletori.

Article 3. Definicions.

L'Agència Estatal de Meteorologia (AEMET) defineix un fenomen meteorològic advers (FMA) com qualsevol esdeveniment atmosfèric capaç de causar, directament o indirectament, danys a persones o béns materials. A més, es considera FMA a qualsevol fenomen que pugui alterar significativament l'activitat humana en una àrea determinada.

AEMET identifica i emet avisos per a diversos fenòmens meteorològics adversos, que són plenament assumits pel present Protocol.

Per a cadascun d'aquests fenòmens, AEMET estableix llindars específics que determinen l'emissió d'avisos de diferents nivells: groc, taronja i vermell, segons la intensitat i el risc associat.

És important destacar que la definició i classificació d'aquests fenòmens poden variar segons la regió i les condicions climàtiques específiques. Per això, AEMET adapta els seus criteris i llindars a les característiques particulars de cada zona per a garantir una informació precisa i útil per a la població.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

Article 4. Factors de risc.

4.1 Factors relacionats amb la ubicació del lloc de treball.

Que el centre de treball estigui situat en una zona que afavoreixi l'agreujament de les conseqüències derivades dels FMA així, per exemple, en una zona potencialment inundable.

4. Nivells de risc que poguessin desencadenar catàstrofe.

Amb la finalitat d'oferir la informació més adequada possible i en atenció al que s'estableix en els criteris europeus comuns, l'AEMET (www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos) contempla quatre nivells bàsics, a partir del possible abast de determinats llindars. Les denominacions, significats i recomanacions a la població dels nivells són els següents:

NIVELL DE RISC*	NIVELL D'ACTUACIÓ	RECOMANACIONS
VERD	No existeix cap risc meteorològic	
GROC	No existeix risc meteorològic per a la població en general, encara que si per a alguna activitat concreta	ESTIGUI ATENT. Mantingui's informat de la predicció meteorològica més actualitzada. Algunes activitats a l'aire lliure poden veure's alterades.
TARONJA	Existeix un risc meteorològic important (fenòmens meteorològics no habituals i amb cert grau de perill per a les activitats usuals)	ESTIGUI PREPARAT. Prengui precaucions i mantingui's informat de la predicció meteorològica més actualitzada. Les activitats habituals i al aire lliure poden veure's alterades.
VERMELL	El risc meteorològic és extrem (fenòmens meteorològics no habituals, de intensitat excepcional i amb un nivell de risc per a la població molt alt.	Prengui mesures preventives i ACTUÏ segons les indicacions de les autoritats. Mantingui's informat de la predicció meteorològica més actualitzada. Les activitats habituals poden veure's greument alterades. No viatgi tret que sigui estrictament necessari
* Font: AEMET		

Davant l'emissió d'un avís vermell, és fonamental que la persona treballadora prengui mesures preventives, segueixi les indicacions de les autoritats i no viatgi tret que sigui estrictament necessari.

Per tant, es tindrà en compte l'última alerta emesa per l'autoritat competent que desaconselli o limiti els desplaçaments abans de l'inici del torn de la persona treballadora, encara que hagi estat fora dels anteriors períodes preferents, de cara a l'eventual adopció de mesures preventives de la plantilla, inclòs, si és el cas, la prestació de serveis mitjançant la modalitat de treball a distància (teletreball) sempre que el seu domicili garanteixi les condicions mínimes exigibles en matèria de seguretat, o en defecte d'això, el gaudi del permís retribuït regulat en l'article 37.3.g) de l'Estatut dels Treballadors.

Per part seva, si una vegada iniciat el torn de la persona treballadora, les autoritats competents emetessin una nova alerta que modifiqués el nivell de risc comunicat anteriorment que permeti els desplaçaments, aquella s'incorporarà al seu lloc de treball tan aviat com sigui possible després de l'emissió de la referida alerta.

Les persones treballadores que rebin un comunicat oficial per una autoritat competent per a això, en relació amb la impossibilitat de desplaçament abans de començar la seva jornada laboral, hauran d'informar els seus responsables i evitar el desplaçament al centre de treball.

En canvi, aquelles persones que rebin l'alerta estant en el treball, per coincidir la mateixa amb el seu torn o amb l'espai de temps de sortida d'aquest, se'ls oferirà romandre dins d'aquest fins a la finalització de l'alerta per la seva seguretat, oferint les entitats dins de les seves possibilitats refugi, protecció i mitjans en les seves instal·lacions, oferint la direcció allotjament sempre que existeixi disponibilitat d'habitacions, com per exemple la disponibilitat d'habitacions, ja siguin de personal o d'usuaris.

En cap cas s'entendrà que el temps de permanència de la persona treballadora en el centre de treball que excedeixi de la jornada diària podrà ser entès com a temps de treball – excepte en supòsits de força major – quedant, sota la responsabilitat de la persona treballadora, els desplaçaments que es duguin a terme per la seva pròpia voluntat mentre es trobi vigent una ordre governativa que prohibeixi o desaconselli els mateixos.

Per a dur-se a terme aquesta acció, la persona treballadora ho deixarà degudament comunicat constatat per escrit la seva decisió de realitzar aquest desplaçament.

Article 5. Mesures preventives.

Tenint en compte que les situacions d'emergència derivades de FMA són molt canviants i existeix incertesa de la seva gravetat fins a l'últim moment, en una situació d'alerta vermella, l'adreça de l'empresa o, en el cas que la persona que dirigeix l'establiment es trobi absent, la

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

direcció regional, i el Departament de Prevenció de Riscos Laborals hauran de comptar amb informació constant i el més actualitzada possible de les probables conseqüències derivades de FMA (talls de carreteres, zones inundades o inundables, despreniments...) i altres danys que puguin dificultar o impedir l'arribada o sortida cap a o des del lloc de treball a fi de que aquells puguin liderar, coordinar i executar les corresponents mesures preventives que hagin d'aplicar-se a cada moment en atenció a la naturalesa del FMA. A conseqüència del probable escenari derivat d'un FMA, i en atenció a les indicacions de les autoritats competents (estatals, autonòmiques o locals), es valorarà i determinarà quines són les mesures més adequades que s'han d'adoptar quan, per causa de força major, pugui haver-hi un impediment per a accedir al lloc de treball o sortir d'aquest i això pugui suposar un risc la seguretat i salut de les persones treballadores.

En el present apartat s'aborden les mesures preventives que, amb caràcter exemplificatiu i no limitatiu, podran adoptar-se, amb caràcter general i atesa la naturalesa del FMA que pugui produir-se. Són les següents:

– Es recorrerà, de manera preventiva i generalitzada, a la prestació de serveis mitjançant la modalitat de treball a distància (teletreball), en tots aquells llocs que, per les seves característiques, així ho permetin, sempre que existeixi un risc meteorològic imminent i notori (alerta taronja o vermella), podent desplaçar-se, les persones afectades, que estiguessin desenvolupant la seva activitat en les instal·lacions de l'organització o empresa, als seus domicilis sempre que les autoritats no hagin limitat els desplaçaments o que la seva absència, durant el desplaçament, afecti greument la prestació i continuïtat del servei.
– Posada a la disposició d'una píndola formativa no obligatòria enfocada a rutes d'evacuació. La píndola formativa haurà de trobar-se a disposició en un màxim de 12 mesos a comptar des de la signatura del present acord.
– Plans d'evacuació detallats per a cada ubicació específica (rutes d'evacuació en cas de ser necessari i punts segurs de reunió) en un termini de 6 mesos des de l'entrada en vigor del present pla.
– Es procurarà establir canals de comunicació interna perquè totes les persones treballadores rebin informació durant l'emergència.
– Es proveirà a cada centre de treball de kits d'emergència que inclogui llanternes, bateries, farmacioles, mantes tèrmiques, etc.) en un termini de 12 mesos des de l'entrada en vigor del present pla.
– Les decisions que adopti l'Empresa es comunicaran al més aviat possible per la Direcció del centre de treball o pel Departament de Prevenció de Riscos Laborals a la Representació Legal de les Persones Treballadores, a els delegats i les delegades de Prevenció i a totes les persones treballadores que puguin veure's afectades.
– No assumir riscos innecessaris per a salvar béns materials.
– Una vegada finalitzat el FMA, s'hauran de revisar les instal·lacions que hagin pogut quedar afectades per a evitar riscos addicionals (despreniments, presència d'aigua al costat d'equips elèctrics o acumulada en falsos sostres, etc.) en el termini de 24 hores des de la finalització d'aquell.
– Quan, per les conseqüències derivades dels FMA i davant un possible risc per a la seguretat, a la persona treballadora li sigui impossible desplaçar-se, al lloc de treball, haurà de comunicar-lo al més aviat possible a la direcció de l'empresa, facilitant de manera detallada les causes que impedeixen el seu desplaçament. L'anterior resultarà d'aplicació tret que l'organització o empresa hagi adoptat similars mesures de seguretat que en anteriors FMA de la mateixa naturalesa esdevingudes en la zona geogràfica de què es tracti, i possibilitin o facilitin el desplaçament segur de les persones treballadores des del seu domicili al seu lloc de treball i viceversa.
– En el supòsit de restriccions, limitacions o prohibicions al desplaçament o situacions de risc greu i imminent establertes oficialment per una autoritat pública governativa, les persones treballadores podran acollir-se al permís retribuït durant el temps fixat per l'autoritat governativa amb un màxim de quatre dies, amb possibilitat de ser ampliat atenent les circumstàncies concurrents en cada cas, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 37.3.g) de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Quan la situació derivada de la FMA sigui de tal caràcter que es prolongui la mateixa s'estarà al que es determini per les autoritats competents.
– L'empresa avaluarà el/els centres de treball que puguin trobar-se en zones potencialment inundables i durà a terme les mesures necessàries per a evitar els riscos derivats d'aquesta circumstància en tot cas seguint la normativa prevista per les autoritats competents a aquest efecte.
– Quan es desenvolupin treballs a l'aire lliure i en llocs de treball que, per l'activitat desenvolupada, no puguin quedar tancats, s'adoptaran mesures adequades per a la protecció de les persones treballadores enfront de qualsevol risc relacionat amb FMA, incloent-hi les mesures derivades de l'Avaluació de Riscos Laborals relacionades amb els riscos derivats de temperatures extremes (AVÍS VERMELL). Aquestes mesures es derivaran de l'avaluació de riscos laborals [de cada centre de treball], atenent, a més dels fenòmens esmentats, a les característiques de les tasques que es desenvolupin i les característiques personals o l'estat biològic conegut de la persona treballadora. Entre aquestes mesures s'inclou la prohibició de desenvolupar determinades tasques durant les hores del dia en què existeixi risc de temperatures extremes, tret que pugui garantir-se d'una altra manera la protecció de la persona treballadora.
– En els casos d'alertes Taronges, tot el personal que desenvolupi els seus treballs en carrer es proveirà dels mitjans necessaris per al seu desenvolupament.

Alerta per pluja. EPIS adequats per a la seva labor.

Alertes per Calor extrema o Vents forts. Reubicar els espais de treball si és possible a entorns on es garanteixin que el treballador, no es posi en risc, o en cas contrari, habilitar altres mesures.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

ANNEX IV
PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE PER AL COL LECTIU LGTBIQ+

ÍNDEX

1. Preàmbul

2. Declaració de principis

3. Àmbit d'aplicació

4. Vigència

5. Principis rectors

6. Objectius

7. Garanties del procediment

8. Mesures de prevenció

a. Accés a l'ocupació:
b. classificació i promoció professional
c. formació, sensibilització i llenguatge
d. entorns laborals diversos, segurs i inclusius
e. permisos i beneficis socials

9. Règim disciplinari.

10. Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

a. composició
b. incompatibilitat
c. funcions de la comissió d'atenció

11. Procediment d'actuació.

a. principis rectors i garanties del procediment
b. intervinents

12. Procediment:

1r. fase: inici procediment: queixa/denuncia

2n. fase: preliminar

a. 3r. fase: l'expedient informatiu
b. 4t. fase: resolució
c. 5è. fase: seguiment

13. Annexos

a. Annex I. Model de denuncia/queixa ·
b. Annex Model de consentiment.
c. Annex III Glossari de termes.

1. PREÀMBUL.

La Direcció de l'entitat mercantil LIMPIEZAS COSTA DE CALVIÀ SA (d'ara endavant, l'entitat) i la representació de les persones

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

treballadores aproven el Protocol per a la prevenció de l'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere per al col·lectiu LGTBIQ+, per adequar-ne el contingut al que estableixen la Llei orgànica 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual; la Llei 15/2022, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació; la Llei 4/2023, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+, i el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBIQ+ a les empreses.

A més d'incloure en el seu àmbit d'actuació l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere, aquest protocol pretén reforçar els mecanismes existents en la nostra entitat en l'àmbit, tant de la prevenció com de la resposta enfront de la violència sexual posant especial èmfasi en el suport i acompanyament de les víctimes.

La Constitució Espanyola fixa com un dels seus eixos centrals el respecte a la dignitat personal i al lliure desenvolupament de la personalitat (art. 10.1 CE), d'on indiscutiblement es deriven drets fonamentals, com el dret a la igualtat i no discriminació (art. 14 CE), el dret a la vida i a la integritat física i moral (art. 15 CE) i el dret a l'honor, la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (art. 18.1 CE).

Estatut dels Treballadors, aprovat per reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. La lletra c) de l'apartat 2 de l'article 4 queda redactada en els següents termes: c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada emprats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+, disposa que els poders públics, en l'àmbit de les seves competències, desenvoluparan totes les mesures necessàries per a reconèixer, garantir, protegir i promoure la igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones LGTBIQ+ i les seves famílies (art. 4), des d'aquí impulsa a les empresa de més de cinquanta persones treballadores a comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+. (art. 15.1) el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ en les empreses dona suport i desenvolupa el conjunt de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ en les empreses.

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

En el marc de principis i valors d'un Estat social i democràtic, destaca la defensa de la dignitat, la ciutadania i la salvaguarda de la integritat física i moral de les persones. Així, la igualtat de tracte i no discriminació ocupa un lloc prioritari en la legislació europea i espanyola.

Al nostre país, s'ha avançat en legislació que garanteix els drets de les persones LGTBIQ+, a través de la incorporació a la nostra legislació estatal de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

L'assetjament suposa un atemptat contra la seguretat, la dignitat i la salut de les persones i s'ha instal·lat en les relacions laborals, la qual cosa ha precisat que aquesta Llei incorpori la necessitat d'establir normativa en les empreses per a la prevenció i eliminació de les conductes d'assetjament.

La conscienciació i la col·laboració són essencials per a impedir i perseguir aquest tipus de comportaments

L'objectiu d'aquest protocol és donar compliment a la legalitat vigent mitjançant l'establiment d'un conjunt de mesures per aconseguir la igualtat real i efectiva i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals, queer i la resta d'identitats i orientacions incloses en el signe + (d'ara endavant, LGTBIQ+) a l'empresa. Alhora, s'estableix un procediment per donar curs a les denúncies que es puguin formular per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.

L'Entitat pretén amb aquest acord aconseguit amb la representació legal de les persones treballadores, mostrar el profund rebuig a qualsevol forma de discriminació.

En l'àmbit d'aquest acord, sota el principi de la prevenció i actuació, es desenvolupen un conjunt de mesures planificades i protocol d'actuació, sense perjudici de les adaptacions que siguin necessàries escometre.

LIMPIEZAS COSTA DE CALVIÀ SA declara tolerància zero enfront de la violència física, verbal o psicològica exercida en l'àmbit d'aquesta, i manifesta que no s'acceptaran comportaments discriminatoris, tractes vexatoris, assetjaments o violències contra les persones en cap circumstància. En aquest sentit, es consideren comportaments inacceptables els contemplats en aquest Protocol.

Qualsevol comportament d'agressió sexual, abús sexual, assetjament sexual o per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i expressió de gènere en el centre de treball està prohibit, amb independència de qui el cometi, sigui personal directiu, persones ocupades, contractistes o visitants, entès tot això des de la perspectiva de maximització de la protecció integral de les víctimes.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

L'entitat es compromet a garantir que les persones que considerin que han estat objecte de violència o assetjament, els qui presentin alguna queixa en aquest àmbit o els qui prestin assistència en qualsevol procés, per exemple, mitjançant la facilitació d'informació o testimoniatge, no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com un assumpte susceptible de sanció disciplinària.

En aquest sentit, les actuacions enfront de situacions de violència, discriminació o assetjament han de regir-se pels següents principis: enfocament de gènere, respecte i protecció a les persones, confidencialitat, diligència i celeritat, imparcialitat i contradicció i prevenció i prohibició de represàlies.

Tot acte d'aplicació d'aquest Protocol atendrà un enfocament de gènere fonamentat en la comprensió dels estereotips i les relacions de gènere, les seves arrels i conseqüències, així com una perspectiva interseccional per assegurar els drets de les persones amb discapacitat o afectades per qualsevol altra desigualtat social (art. 2.c de la Llei orgànica de garantia integral de la llibertat sexual i art. 4.4 de la Llei integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació).

És important identificar a través de definicions i exemples conductes o biaixos que poguessin considerar-se fòbiques enfront del col·lectiu LGTBIQ+, així per ser un apartat extens de la llei el que es refereix a definicions, en aquest protocol s'acorda fer una referència a la definicions relacionades en la Llei 4/2023 de 28 de febrer per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+ i Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ en les empreses dona suport i desenvolupa el conjunt de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ en les empreses, per la qual cosa qualsevol modificació futura de la pròpia llei produirà l'adaptació automàtica del present protocol per remissió expressa d'aquest, si bé s'inclou un annex específic amb definicions.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El protocol d'actuació per a Prevenció de l'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere per al col·lectiu LGTBIQ+ , s'aplicarà a les persones que treballen en l'empresa, independentment del vincle jurídic que les una a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. També s'aplicarà als qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre altres.

Seran aplicables a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal, les mesures planificades de l'empresa usuària, durant els períodes de prestació de serveis, d'acord amb el que s'estableix en el paràgraf quart de l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal

Es donarà a conèixer a les empreses col·laboradores, subministradores i a proveïdors, perquè manifestin el seu compromís d'acceptar els principis inspiradors del protocol.

En cap cas es formalitzaran contractes amb entitats que incompleixin en el seu si els principis del protocol de prevenció i protecció per assetjament LGTBIQ+ fòbic.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

1. En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
2. En l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora
3. En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

4. VIGÈNCIA.

El període de vigència o durada del protocol, així com els terminis per a la seva revisió, seran els determinats en el pla d'igualtat en el qual s'integra, en els termes previstos en l'article 9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre.

Així mateix, s'estarà al que es disposa en aquest mateix article per al seguiment i avaluació del protocol que forma part del pla d'igualtat, i serà revisable.

Es revisarà en els següents suposats:

1. En qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació.
2. Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris, o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

3. En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa i davant qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball o organització.
4. Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació per raó de Protocol per a Prevenció de l'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere per al col·lectiu LGTBIQ+

5. PRINCIPIS RECTORS.

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada, que es duran a terme sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinin per a cada part del procés i que constaran en el protocol.
- Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades, oferint un tracte just a totes les persones implicades.
- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una confidencialitat i reserva estrictes i no transmetran ni divulgararan informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació o resoltes.
- Protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies, atenent la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envolten la persona agredida.
- Contradicció, a fi de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: si l'assetjament s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa haurà de restituir-la en les condicions anteriors, si així ho sol·licita.
- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació o denúncia pels mitjans habilitats, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

6. OBJECTIUS:

Amb caràcter general el nostre objectiu se centra en establir un protocol que inclogui una definició clara de la conducta d'assetjament, així com la inclusió d'una política de bones pràctiques per al col·lectiu LGTBIQ+ amb la finalitat de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets d'aquest col·lectiu.

Més concretament:

1. OBJECTIU: Prevenir i atendre les situacions d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+
2. OBJECTIU: Sensibilitzar i formar sobre diversitat i inclusió LGTBIQ+
3. OBJECTIU: Fer costat a les persones en procés de transició
4. OBJECTIU: Introduir la dimensió LGTBIQ+ en l'àmbit de l'organització
5. OBJECTIU: Establir un protocol que inclogui una definició clara de la conducta d'assetjament, així com la inclusió d'una política de bones pràctiques per al col·lectiu LGTBIQ+.

7. GARANTIES DEL PROCEDIMENT.

El protocol determinarà el procediment per a la presentació de la denúncia o queixa, així com el termini màxim per a la seva resolució, sense perjudici de l'aplicació de les disposicions previstes en la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, en el seu respectiu àmbit personal i material.

8. MESURES DE PREVENCIÓ.

Amb la finalitat d'establir un mecanisme que determini com actuar de manera efectiva i integral davant qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió sexual s'implantaran les següents mesures:

8.1 Accés a l'ocupació:

Garantir una selecció de personal lliure de prejudicis o biaixos inconscients que puguin afectar les decisions durant el procés de contractació: Totes les persones poden tenir prejudicis o biaixos inconscients que afecten la seva manera de prendre decisions. És necessari adquirir consciència d'això per a intentar evitar que afectin els processos d'atracció, selecció i retenció del talent. Es formarà a l'equip de recursos humans sobre temes relacionats amb la diversitat sexual i de gènere, així com sobre els desafiaments i necessitats específiques de les persones LGTBIQ+, com a manera d'evitar la discriminació de les persones candidates del col·lectiu LGTBIQ+ durant el procés de selecció

8.2 Classificació i promoció professional

El conveni d'empresa i els acords d'empresa regulen criteris per a la classificació, promoció professional i ascensos, que no comporten discriminació directa o indirecta per a les persones, incloses LGTBIQ+, basant-se en elements objectius, entre altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de professió i promoció en igualtat de condicions.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

Amb l'objectiu de no excloure cap persona treballadora, es revisaran totes les comunicacions, tant internes com externes, de l'empresa per evitar paraules o imatges que es puguin interpretar com a discriminatòries, esbiaixades o degradants. L'ús del llenguatge inclusiu reflecteix el compromís de l'empresa amb la diversitat i la inclusió, fet que contribuirà a crear un ambient de treball més acollidor i respectuós per a totes les persones, independentment del seu gènere o orientació sexual. Això pot conduir a un clima laboral més positiu, on les persones treballadores se sentin segures per expressar-se i contribuir amb les seves idees i habilitats. Així mateix, la comunicació inclusiva ajuda a evitar l'exclusió i la discriminació, cosa que al seu torn pot reduir els conflictes i les tensions en el lloc de treball.

8.3 Formació, sensibilització i llenguatge

Difusió i comunicació del protocol a tota la plantilla, incloent-hi la posada a la disposició del present protocol al personal de nova incorporació a l'empresa.

La representació legal de les persones treballadores ha de secundar, potenciar i divulgar campanyes de prevenció d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/expressió sexual.

Revisió i adaptació del Pla de Comunicació Externa inclusiu amb la diversitat sexual i de gènere: Es revisarà i adaptarà el Pla de Comunicació Externa

Es designarà a una persona de referència dins de l'organització, amb formació adequada en matèria LGTBIQ+, per a informació en aquesta matèria i prevenció de la LGTBIQ+fòbia, a qui podran acudir totes les persones treballadores per a rebre informació sobre el protocol, així com de la matèria en qüestió.

S'impartiran diferents tipus de formacions per a tota la plantilla en les quals s'inclourà formació de sensibilització per a eliminar prejudicis i comportaments inadequats cap a aquest col·lectiu.

8.4 Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

Promoure un ambient de treball basat en els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i de no discriminació de les persones treballadores LGTBIQ+

Prohibició de manifestacions i insinuacions que siguin contràries als principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i de no-discriminació i que incitin a la LGTBIQ+-fòbia.

Promoure actituds i comportaments igualitaris entre totes les persones treballadors, amb especial atenció a les situacions d'assetjament i violència sexual i de gènere, mitjançant la impartició de programes de formació que abordin:

- La identificació de les conductes potencialment constitutives de violència sexual, per raó de sexe, orientació sexual, i identitat i expressió de gènere.
- Els efectes que aquestes accions tenen sobre la víctima tant a nivell psicològic, emocional o físic com en l'entorn laboral, social i familiar
- Les actuacions a posar en marxa en cas de conèixer o sofrir alguna d'aquestes situacions.

Avaluar i corregir els problemes de la cultura organitzativa que puguin donar lloc a climes que fomenten la violència sexual, com, per exemple, les estructures jeràrquiques i l'abús de poder.

Promoure els comportaments proactius preventius a nivell individual, implicant el conjunt de persones treballadores.

8.5 Permisos i beneficis socials

Els permisos i beneficis socials recollits en conveni col·lectiu són accessibles a totes les persones LGTBIQ+ en els mateixos termes que tota la plantilla.

8.6 Règim disciplinari.

Quan es detectin conductes LGTBIQ+ fòbiques, la direcció de l'empresa es dirigirà a la persona o persones responsables d'aquesta conducta per a informar-lo sobre les obligacions i conseqüències que deriven del seu incompliment i procedirà a posar a la disposició de la persona afectada el protocol d'actuació.

Es considerarà com falta greu l'ús de llenguatge que pugui ser ofensiu o discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. La reiteració d'aquesta falta es convertirà en falta molt greu.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

Depenent de les circumstàncies del cas de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere o els comportaments contraris a la llibertat sexual dels treballadors i treballadores serà considerat com falta greu o molt greu.

La violació de la confidencialitat dels permisos per intervenció quirúrgica per a reassignació sexual es considerarà falta molt greu.

Les conductes de represàlia contra una persona que hagi presentat queixa o denúncia interna assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, o contra una persona que hagi col·laborat en la recerca constituiran una falta molt greu.

Les sancions a aplicar seran les establertes en el Conveni col·lectiu o norma superior vigent a cada moment per a les faltes lleus, greus i molt greus.

Circumstàncies agreujants:

A l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si és el cas, poguessin imposar-se, es tindran com a circumstàncies agreujants les següents:

- Que la persona denunciada sigui reincident en la comissió d'actes d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere .
- Que la víctima sofreixi algun tipus de discapacitat, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima hagi sofert greus alteracions psicològiques, mèdicament acreditades.
- Que la víctima estigui en període de prova o tingui un contracte formatiu, en pràctiques o temporal.
- Que l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.
- Que s'exerceixin pressions i / o represàlies sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar a fi d'evitar o dificultar la recerca.
- Que es tracti d'un assetjament descendent.
- Que sigui per ordre
- Que sigui en període d'eleccions a la representació legal de la plantilla

9. COMISSIÓ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

9.1 Composició: La comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de quatre persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

El/la Responsable de Recursos Humans

Un membre del Comitè d'empresa:

Un/a treballador/a designat/per l'empresa

9.2 Incompatibilitat:

No podran ser part de la comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la recerca, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret. La incompatibilitat de formar part de la comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la comissió d'atenció o per la pròpia persona afectada

9.3 Funcions de la comissió d'atenció:

- Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- Dur a terme la recerca de les denúncies d'acord amb el que s'estableix en aquest protocol, l'empresa ha de disposar dels mitjans adequats i facilitar a la comissió l'accés a tota la informació que pogués tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar la col·laboració que se li requereixi per part de la Comissió.
- Recomanar i gestionar en el departament de Personal les mesures cautelars que estimi convenients.
- Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre agreujants possibles o atenuants i, si és el cas, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l'àmbit de l'empresa.
- Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
- Donar suport, assessorament i orientació a les persones treballadores que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

10. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.

10.1 Principis rectors i garanties del procediment

Confidencialitat: les persones intervinents en el procediment hauran de guardar estricta confidencialitat i observar en tot moment el deure de sigil respecte a tota la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. Cap tipus de document presentat a la comissió podrà divulgar-se fora de l'estricte àmbit de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Diligència i agilitat: la recerca i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que s'estableixen per a cada fase del procés i que constaran en el protocol.

Contradicció: el procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades. La fi última del procés radica en la cerca de la veritat i en la constatació de la veracitat dels fets denunciats amb objectivitat, independència i imparcialitat.

Respecte: Tant cap a la persona que ha presentat la denúncia, com cap a la persona denunciada, per afectar la denúncia i tot el procés a la seva intimitat i dignitat.

Tràmit d'audiència: En tot cas, es garantirà l'audiència a les parts implicades

Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir-la en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho sol·licita.

Prohibició de represàlies: es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una recerca sobre assetjament. En compliment de la llei 2/2023 de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i la lluita contra la corrupció, queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia per un termini de dos anys. La persona que veiés lesionats els seus drets per causa de la seva comunicació una vegada transcorregut el termini de dos anys, podrà sol·licitar la protecció de l'Autoritat Independent de Protecció de l'Informant.

Es reconeixen totes les garanties recollides en els arts. 4 et seq. de la Llei 4/2015, de 27 d'abril, de l'Estatut de la Víctima del Delicte, en el que siguin compatibles amb la naturalesa del procediment objecte d'aquest Protocol

10.2 Intervinents

- La víctima, que sofreix o ha sofert una situació d'assetjament
- La persona denunciada que presumptament ha comès l'assetjament
- Qualsevol persona que tingui coneixement d'un cas d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals.
- Testimonis, persones que han presenciat els fets.
- Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat gènere i/o expressió de gènere.
- La direcció de l'empresa
- Es podrà acordar la participació d'assessoria externa.
- El comitè d'empresa o delegats-ades de personal, les organitzacions sindicals amb representació en el comitè d'empresa o delegats i delegades de personal, i l'organització sindical a la qual pogués pertànyer la víctima.
- Les persones receptores de directrius que suposin la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals.

10.3 Procediment

1r. FASE: Inici procediment: Queixa/Denuncia

La denúncia/queixa pot presentar-se per la persona afectada o per qui aquesta autoritzi.

En cas que La denúncia/queixa no sigui presentada directament per la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per a iniciar les actuacions del protocol.

La presentació de La denúncia/queixa suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per a investigar el cas.

En la denúncia/queixa ha de constar la identificació de la persona presumptament assetjadora i de la persona presumptament assetjada i una descripció detallada dels fets que motiven la denúncia/queixa.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

S'iniciarà el procediment quan es formuli La denúncia/queixa a través d'un escrit dirigit a la Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat gènere i/o expressió de gènere. A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament, LIMPIEZAS COSTA DE CALVIÀ SA habilitarà un compte de correu electrònic a la qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar La denúncia/queixa o reclamació i les persones que integren la comissió, i l'objecte de la qual és exclusivament la presentació d'aquesta mena de denúncies o reclamacions. Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les denúncies o reclamacions que puguin presentar-se de manera secreta, per escrit i en sobre tancat dirigit a Canal de denúncia d'assetjament en RH la denúncia/queixa o reclamació. Amb la finalitat de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar La denúncia/queixa o reclamació donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

Es posa a la disposició de les persones treballadores de l'empresa el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o reclamació

Es convocarà a la comissió del protocol d'Assetjament en el termini màxim de tres dies hàbils a comptar des de la recepció de la denúncia o reclamació.

2n. FASE: Preliminar

Rebuda la denúncia o reclamació, la comissió instructora:

- Entrevistar la persona que ha presentada la denúncia/queixa per a confirmar i ampliar aquelles dades/informació que sigui precisa.
- Entrevistar la persona afectada (si no és la mateixa que va presentar queixa/denúncia)
- Entrevistar la persona denunciada.
- Entrevistar possibles testimonis o persones que han presenciat els fets.

Les entrevistes a les persones implicades es realitzaran de manera separada, s'inclourà en aquesta fase el consentiment exprés i per escrit de les persones entrevistades per a accedir a la informació necessària per a la recerca. S'informarà les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la recerca. Les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació al fet que tingui accés. En compliment del principi de contradicció sempre es donarà audiència a la part denunciada.

La comissió realitzarà una recerca, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament o conducta denunciada després de sentir les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada

Fase potestativa: Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi al respecte la víctima. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç per a aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per les parts.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar des de la recepció de la denúncia o reclamació per part de la comissió instructora.

En aquest termini, la comissió donarà per finalitzat aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si és el cas, proposant les actuacions que estimi convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només podrà tenir accés a ell la citada comissió.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'estendrà acta que inclourà:

Acord entre les parts: fi del procés i, si és el cas, adopció de les mesures que es determinin.

Sense acord: el procediment informal es converteix en el pas anterior a l'inici del procediment formal.

Es lliuraran còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afectada (en cas que no coincideixi amb la persona denunciant), a la persona denunciada, a la direcció de l'empresa, a la representació legal de treballadores i treballadors, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient

La comissió podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern durant la instrucció del procediment.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò de què pogués tenir coneixement o al que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió, la direcció de LIMPIEZAS COSTA DE CALVIÀ SA adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'ores mesures cautelars, la direcció de LIMPIEZAS COSTA DE CALVIÀ SA separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima

No obstant això, l'anterior, la comissió si les parts el manifesten expressament, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, la qual cosa comunicarà a les parts. Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona denunciant no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora en la fase de procediment informal.

3r. FASE: L'expedient informatiu:

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no pugui resoldre's no obstant això haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió realitzarà una recerca , en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament o conducta denunciada després de sentir les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió, la direcció de LIMPIEZAS COSTA DE CALVIÀ SA adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de LIMPIEZAS COSTA DE CALVIÀ SA separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Totes dues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació al fet que tingui accés. En compliment del principi de contradicció sempre es donarà audiència a la part denunciada.

La comissió podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria de, igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò de què pogués tenir coneixement o al que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Finalitzada la recerca, la comissió aixecarà una acta en la qual es recolliran els fets, els testimoniatges, proves practicades i/o recaptades concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament en matèria d'igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les recerques internes es duran a terme amb tacte i amb el degut respecte, tant a la víctima i, si és el cas, al/la denunciant, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al/la denunciat/a, la prova de culpabilitat del qual requereix la concurrència d'indicis en els termes previstos en la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional referent a tota la informació a la qual tinguin accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal haurà de realitzar-se en un termini no superior a deu dies laborables. De concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, major termini, la comissió podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas altres tres dies laborables més La comissió procedirà a emetre informe vinculant en un dels sentits següents:

a) Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.
b) No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol.

L'informe haurà d'incloure, com a mínim, la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la recerca i les mesures cautelars o preventives, si escau.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

4º. FASE: Resolució

En aquesta fase es prendran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la comissió.

A) Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere, s'instarà la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores, i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima:

- Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació.
- Entre les sancions a considerar per a aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:
  - el trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
  - la suspensió d'ocupació i sou.
  - la limitació temporal per a ascendir.
  - l'acomiadament disciplinari.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Avaluació dels riscos psicosocials en l'empresa.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació

B) Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament es procedirà a arxivar la denúncia/queixa

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denuncieu a, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

5º. FASE: Seguiment.

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió vindrà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores propostes. L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

El seguiment es realitzarà igualment en aquelles situacions en les quals, per entendre que les conductes poguessin ser considerades constitutives de delicte, l'empresa hagi adoptat mesures cautelars i hagi donat trasllat al Ministeri Fiscal.

ANNEXOS

ANNEX A
MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ EN L'EMPRESA LIMPIEZAS COSTA DE CALVIÀ, S.A.

Persona que informa dels fets

Persona que ha sofert l'assetjament: Altres (Especificar):

I. Dades de la persona que ha sofert l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Tipus contracte/Vinculació Laboral:

Telèfon:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

Email:

Domicili a l'efecte de notificacions:

II. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

III. Descripció dels fets:

Realitzar un relat dels fets denunciats, indicant data/s i lloc o llocs en els quals es van produir i incloent a possibles testimonis. S'adjuntaran les fulles numerades que siguin necessàries.

IV. Testimonis i/o proves:

En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (correus electrònics, WhatsApp, gravacions de veu, trucades, vídeos, baixa mèdica, etc.)

V. Sol·licitud:

Es tingui per presentada la denúncia o queixa (indicar si és: assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere LGTBIQ+)_____enfront de _____ (identificar a la persona agressora) i s'iniciï el procediment previst en aquest protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere LGTBIQ+

Localitat i data: Firma:

A l'atenció de la Comissió del procediment de denúncia o queixa enfront de l'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere LGTBIQ+ en l'empresa LIMPIEZAS COSTA DE CALVIÀ SA

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

ANNEX B
MODEL DE CONSENTIMENT

La persona_____ dona el seu consentiment a_____ amb DN/NIE _____ Perquè s'iniciï el procediment del procediment formal del Protocol enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

ANNEX C
GLOSSARI

DEFINICIÓ ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL O EXPRESSIÓ DE GÈNERE: Constitueix assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere qualsevol comportament realitzat per l'orientació, identitat o expressió referides, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu i aquest es produeixi en el lloc i/o centre de treball i durant la jornada i horari laboral.

També podran considerar-se constitutives d'assetjament, aquelles conductes que, fins i tot quedant fora de l'entorn laboral, entesos com a lloc i temps de treball, es produeixin en esdeveniments o reunions entre persones en les quals existeixi una vinculació laboral i/o subordinació laboral.

A tall d'exemple, i sense ànim d'exhaustivitat, poden constituir suposats d'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere les següents conductes:

- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual d'algú per raó de la seva orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, com per exemple mitjançant comentaris desqualificatius basats en generalitzacions ofensives sobre col·lectius de diversitat sexual.
- Tracte desfavorable o desigual a les persones per la seva orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.
- Els comentaris directes, o a tercers, que no respecten la identitat sexual o de gènere (per exemple, dir-li a una persona transgènere que la seva aparença o el pronom pel qual prefereix que la cridin són inacceptables).
- El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, es considerarà acte de discriminació per raó de sexe.

Assetjament discriminatori: Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament laboral: L'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones treballadores, per part d'una altra/s que actuen enfront d'aquella/s des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics, amb el propòsit de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest; suposant tant un atemptat a la dignitat de la persona, com un risc per a la seva salut.

Assetjament Sexual: L'assetjament es diferencia de l'agressió per ser una cosa indesitjada, però no comporta agressió. És un comportament indesitjat amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona en un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Agènere: algú que té una identitat de gènere neutral.

Androcentrisme: És la manera de concebre el món des d'un punt de vista masculí, donant-li un valor hegemònic en el qual té a veure amb la masculinitat. Com a constructe social tot el relatiu a masculí aquesta empoderat i sobrevalorat, en canvi allò que és femení està infravalorat o devaluat

Androgen: és la persona l'expressió de gènere de la qual transita entre els dos pols, home i dona. en general, l'androgen usa roba, tallades de cabells i accessoris, per exemple, considerats unisex.

Androsexual Atracció sexual específicament cap als homes.

Asexual: aquell que no té desitjos sexuals.

Bifòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Bigènere: Terme usat per a descriure a les persones que tenen una identitat o expressió de gènere que és tant masculina com femenina, ja sigui de manera simultània o alternada. Encara que, també pot descriure una tendència a moure's entre el comportament masculí i femení, segons el context

Binari Concepción, pràctiques i sistema d'organització social jeràrquic que parteix de la idea que solament existeixen dos gèneres en les societats, femení i masculí, assignats a les persones en néixer, com a homes i com a dones i sobre els quals s'ha sustentat la discriminació, exclusió i violència en contra de qualsevol identitat, expressió i experiència de gènere diverses

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

Bisexual: persona que se sent atreta per homes i dones.

Bollera: Terme despectiu per a lesbiana. En la nostra llengua existeixen diversos termes despectius per a referir-se a les lesbianes, com marimacho, bollera, tortillera o camionera. Algun d'ells, com el de bollera, ha estat recuperat per algunes lesbianes, els qui s'han reapropiat d'aquest nom per a afirmar-se en ell.

Cisgènere: persona la identitat de gènere de la qual coincideix amb el gènere que li va ser assignat en néixer.

Cisexual o cisexualidad: Persona la identitat de gènere de la qual coincideix amb el seu sexe biològic

Cisnormativo o cisnormatividad Expectativa, creença o estereotip que totes les persones són cisgènere, o que aquesta condició és l'única normal o acceptable. Això és, que aquelles persones que van néixer com a homes, als qui se'ls va assignar el gènere masculí en néixer, sempre s'identificaran i assumiran com a homes, i aquelles que van néixer com a dones, als qui se'ls va assignar el gènere femení en néixer, el faran com a dones

Confidencialitat La confidencialitat és la qualitat que posseeix una certa informació de mantenir-se reservada per al coneixement d'una o algunes persones. Suposa garantir que la informació és accessible només per a aquelles persones autoritzades a tenir accés.

Crossdresser: provinent del fetitxe d'un home per a vestir-se com una dona, el crossdresser usa roba del sexe oposat ocasionalment, però no realitza modificacions permanents.

Delictes de discriminació o odi El Comitè de Ministres de l'Organització per a la Seguretat i la Cooperació a Europa (OSCE), al desembre de 2003, va definir el concepte de delicte d'odi com: "tota infracció penal, incloses les infraccions contra les persones i la propietat, quan la víctima, el lloc o l'objecte de la infracció són seleccionats a causa de la seva connexió, relació, afiliació, suport o pertinença real o suposada a un grup que pugui estar basat en la 'raça', origen nacional o ètnic, l'idioma, el color, la religió, l'edat, la disfunció física o mental, l'orientació sexual o altres factors similars, ja siguin reals o suposats

Diversitat Enfocament de la igualtat que persegueix celebrar les diferències entre les persones.

Discriminació directa: Situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Es considerarà discriminació directa la denegació d'ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entén per ajustos raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per a facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets.

Discriminació indirecta: Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó d'orientació sexual, i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Discriminació múltiple i interseccional: Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les previstes en aquesta llei, i/o per una altra causa o causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes compreses en l'apartat anterior, generant una forma específica de discriminació.

Discriminació per associació i discriminació per error: Existeix discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.

La discriminació per error és aquella que es funda en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

Drag queen / king: es refereix a l'individu que es transforma segons el gènere oposat per a les representacions artístiques.

Equitat de gènere És la distribució justa d'acord amb els interessos i necessitats d'homes i dones. Significa que dones i homes, independentment de les seves diferències biològiques, tenen dret a accedir amb justícia i igualtat a l'ús, control i benefici dels mateixos béns i serveis de la societat, així com a la presa de decisions en els àmbits de la vida social, econòmica, política, cultural i familiar.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

Estereotips de gènere És una opinió o un prejudici generalitzat sobre atributs o característiques que homes i dones posseeixen o haurien de posseir o de les funcions socials que tots dos exerceixen o haurien d'exercir. Un estereotip de gènere és nociu quan limita la capacitat de les persones per a desenvolupar les seves facultats personals, realitzar una carrera professional i prendre decisions sobre les seves vides i els seus projectes vitals.

Expressió de gènere: Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual

Família LGTBIQ+: Aquella en la qual un o més dels seus integrants són persones LGTBIQ+, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones incloses en LGTBIQ+ amb descendents menors d'edat que es troben de manera estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.

Feminismes Conjunt de corrents de pensament, teories socials i pràctiques polítiques que es posicionen en oberta crítica de les relacions socials històriques, passades i presents, i que provenen principalment de l'experiència de l'opressió patriarcal de les dones. Les teories feministes realitzen una crítica a la desigualtat social entre dones i homes, la supremacia de l'androcentrisme i el patriarcat, qüestionant les relacions de poder entre sexe, sexualitat, poder social, polític i econòmic, i proclamen la promoció dels drets de les dones i la igualtat en la societat.

Gai: home que sent atracció sexual / afectiva cap a altres homes.

Gènere És el conjunt de característiques socials i culturals històricament construïdes, que s'atribueixen a les persones en funció del seu sexe. Fa referència a les conductes, al que s'espera d'elles per haver nascut amb un penis o una vagina (sexe d'assignació), i és producte de la socialització.

Gènere fluid: una persona que és o s'entén a si mateixa com una dona en algun moment de la vida, un home en un altre, i transita per altres identitats de gènere

Heterocentrisme Ideologia que manté l'heterosexualitat com el normal i com l'única manera d'expressar les preferències sexuals d'una manera desitjable i acceptable. L'aplicació d'aquesta ideologia resulta en la discriminació i l'opressió de persones que no s'adhereixen a ella. Aquest heterosexisme és present en les lleis, la cultura i la política.

Heteronormatiu heteronormativitat El conjunt de les relacions de poder que normalitzen i regeixen la sexualitat, marginant a tot el que estigui fora dels ideals de l'heterosexualitat, la monogàmia, i la conformitat de gènere

Heterosexisme actitud que predica l'heterosexualitat com l'única orientació sexual vàlida

Heterosexual home o dona l'atracció física de la qual i emocional es dirigeix cap a les persones del sexe oposat

Homofòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Homosexual Persona que sent atracció emocional, romàntica o sexual per persones del mateix sexe. Pot al·ludir tant a dones lesbianes com a homes gai.

Identitat/és de gènere identificació de cada persona en el gènere que sent, reconeix i/o nomena com a propi. en allunyar-nos del sistema binari de la diferència sexual és possible trobar identitats de gènere diverses, no reduïdes al parell home-dona.

Identitat sexual: Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

Igualtat de gènere Situació en la qual tots els éssers humans són lliures per a desenvolupar les seves capacitats personals i amos de les seves decisions sense cap mena de limitació imposada pels rols tradicionals. En aquesta situació es tenen en compte, es posen en valor i es potencien les diferents conductes, aspiracions i necessitats de les dones i dels homes, de manera igualitària

Inducció, ordre o instrucció de discriminar: És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes en aquesta llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per a fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

Intergènere: És una identitat de gènere que descriu a una persona que no es considera a si mateixa cisgènere, però pot ser una mescla de gèneres, agènere, gènere fluid o estar en un altre lloc en l'espectre del gènere. S'utilitza com un terme general per a les persones que no encaixen en el marc del gènere binari masculí o femení (6). També anomenat gènere intermedi i equivalent al genderqueer.

Intersexualitat: La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

femenins.

Llenguatge sexista el llenguatge sexista és aquell que reflecteix i expressa parcialitat cap a un dels sexes i, per tant, tracta als membres de l'altre de manera discriminatòria. en la majoria dels casos el llenguatge utilitza termes que reflecteixen el predomini de l'home i del masculí invisibilitzant a la dones i el femení en el discurs (44). l'existència del llenguatge sexista és el resultat del sexisme en la pròpia societat i com un fenomen social, està íntimament relacionat amb les actituds socials

Lesbiana: dona que sent atracció sexual/afectiva cap a altres dones.

Lesbofòbia: rebuig, discriminació, invisibilització, burles i altres formes de violència basades en prejudicis, estereotips i estigmes cap a les dones lesbianes o que són percebudes com a tals, cap a les seves identitats sexuals o cap a les pràctiques socials identificades com a lèsbiques.

LGTBIQ+ És l'acrònim de lesbianes, gais, transgèneres, transsexuals, bisexuals, intersexuals, queer i la resta d'identitats i orientacions incloses en el +.

LGTBIQ+fòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBIQ+ pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Masclisme Qualsevol tipus d'ideació, actitud o conducta violenta i/o discriminatòria cap a les persones que no s'ajusten a la identitat de gènere masculina definida pels rols binaris de gènere.

Masculinitats: Fa referència a les múltiples maneres en què la masculinitat es defineix socialment a través del context històric i cultural i a les diferències de poder entre les diferents versions de la masculinitat. Aquestes inclouen unes certes idees segons les quals els homes han de córrer riscos, resistir el dolor, ser forts o estoics, o ser promiscus, a fi de demostrar que "són "homes autèntics".

Mesures d'acció positiva: Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si és el cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Tals mesures seran aplicables en tant subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.

Micromasclisme: Pràctica de violència en la vida quotidiana que és tan subtil que passa desapercebuda però que reflecteix i perpetua les actituds masclistes i la desigualtat de les dones respecte als homes. Comprèn un ampli ventall de maniobres interpersonals i s'assenyala com la base i brou de cultiu de les altres formes de la violència de gènere o violència masclista: maltractament psicològic, emocional, físic, sexual i econòmic, que serien normalitzats. Es tracta a més de pràctiques legitimades per l'entorn social, en contrast amb altres formes de violència masclista denunciades i condemnades habitualment.

Misogínia: Odi, rebuig, aversió i menyspreu cap a la dona i, en general, cap a tot el relacionat amb el femení que es manifesta en actes denigrants, discriminatoris i violents contra ella pel fet de ser dona.

No binari: no binari sent que el seu gènere està més enllà o entre home i dona i pot definir-ho amb un altre nom i d'una manera totalment diferent.

Orientació sexual: Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de distint sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

Pansexualitat : l'orientació sexual es presenta com una capacitat de sentir-se atretes per les persones deixant apart la sexualitat d'aquestes, i posant la seva atenció, bàsicament, en com són interiorment, és a dir, en els seus sentiments, en la seva manera de ser, de comportar-se o de relacionar-se.

Patriarcat L'antropologia ha definit el patriarcat com un sistema d'organització social en el qual els llocs clau de poder, tant polític com religiós, social i militar, es troben, de manera exclusiva i generalitzada, en mans dels homes. El concepte de patriarcat resulta un eix fonamental en la lluita de tot el moviment feminista, el qual defineix el patriarcat com "el poder dels pares: un sistema familiar i social, ideològic i polític amb el qual els homes –a través de la força, la pressió directa, els rituals, la tradició, la llei o el llenguatge, els costums, l'etiqueta, l'educació i la divisió del treball- determinen quin és o no el paper que les dones han d'interpretar amb la finalitat d'estar en tota circumstància sotmeses a l'home.

Persona trans: Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017

Perspectiva de gènere És un enfocament teòric procedent de les teories feministes, l'eix principal de les quals és l'anàlisi de les desigualtats de gènere.

Ploma Qualificatiu aplicat a aquelles persones que desborden els rols binaris de gènere. Generalment, a aquelles que expressen actituds o posats que socialment s'associen al gènere "oposat" (dones masculines/homes efeminats)

Plomafòbia: qualsevol tipus d'ideació, actitud o conducta de rebuig o discriminació cap a les persones que tenen ploma.

Queer: literalment, la paraula significa estrany i sempre s'ha utilitzat com a ofensa per a les persones LGTBIQ+. No obstant això, la comunitat LGTBIQ+ s'ha apropiat del terme i avui és una manera de designar a tots els que no encaixen en l'heterogeneïtat, que és la imposició obligatòria de l'heterosexualitat i la cisgeneritat

Questioning: Descriu a la persona que es qüestiona, que no està segura de la seva orientació sexual

Reassignació de sexe Intervenció mèdica per al canvi del sexe físic, incloent-hi els genitals. Algunes vegades se'n diu reafirmació de sexe. És una cirurgia que està a la disposició de les persones adultes en tota Europa i que alguns sistemes sanitaris públics inclouen com a prestació a la ciutadania.

Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual està sotmesa o ha estat sotmesa.

Sexisme Exercici discriminatori, pel qual s'adscriuen característiques psicològiques i formes de comportament, i s'assignen rols socials fixos a les persones, pel només fet de pertànyer a determinat sexe, restringint i condicionant d'aquesta manera la possibilitat d'un desenvolupament ple per a tots els subjectes socials, siguin aquests homes o dones.

Transfòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Transsexual/transgènere: és l'individu que s'oposa, que TRANSGREDEIX i TRANSCENDEIX la ideologia heterocisnormativa imposada socialment. Persones que assumeixen una identitat oposada al gènere que va néixer, que senten que pertanyen al gènere de naixement oposat. Una identitat vinculada al psicològic i no al físic, ja que en aquests casos pot haver-hi o no un canvi fisiològic per a adaptar-se.

Transformista Expressió artística en la qual una persona s'expressa, comporta i transforma el seu aspecte adaptant-lo al del sexe contrari. El transformisme usualment és una pràctica teatral o lúdica que no implica una orientació sexual concreta ni implica identificació amb el gènere que usa per a la seva expressió.

Transversalitat de gènere La transversalitat o mainstreaming de gènere, ha estat definida com "l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva de la igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures política.

Travestí: persones que van néixer en el gènere masculí, però s'entenen pertanyents al gènere femení, però no reclamen la identitat "Dona".

Victimització secundària: perjudici causat a les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, transgènere i intersexuals que, sent víctimes de discriminació, assetjament o represàlia, pateixen conseqüències addicionals derivades d'una atenció deficient o inadequada per part dels responsables administratius, institucions de salut, policia o qualsevol altre agent implicat.

Visibilitat el visible que és un grup per al públic general els joves LGTBIQ+ se senten moltes vegades "invisibles", perquè no veuen ni escolten a ningú que sigui com ells. la invisibilitat afecta especialment a les dones en general, i també en particular, a les lesbianes i bisexuals els qui, per aquesta raó, reivindiquen amb particular èmfasi més visibilitat.

Vulnerable /vulnerabilitat condició dels individus o grups que sofreixen en contra seva una conducta sistematitzada i fins i tot estandarditzada de menyspreu social a causa de la seva pertinença a un col·lectiu al qual se li ha adherit un estigma social que té com a efecte un menyscapte dels seus drets.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/147/1233017