



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

11220

Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100472012017)

Antecedentes

1. El 17 de marzo de 2017, la representación de la empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 10 de abril de 2017, Domingo Alejandro Merino Juncadella, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Costa de Calvià, SA en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 5 de julio de 2017

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)





CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZAS COSTA DE CALVIA SL 2017-2019

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- PARTES NEGOCIADORAS

El presente convenio ha sido negociado por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores y por parte de la dirección de la empresa Limpiezas Costa de Calviá S.A.

ARTICULO 2º.- Ámbito de aplicación FUNCIONAL

Las disposiciones del presente convenio tendrán imperatividad y eficacia general para la empresa y los trabajadores vinculados a la misma que prestan sus servicios en las actividades que han sido objeto de negociación colectiva y que son la limpieza de locales y las conserjerías de los centros municipales, colegios y entes o empresas públicas dependientes del Ayuntamiento de Calviá.

ARTÍCULO 3º.- Ámbito de aplicación personal y territorial

El presente convenio regula las relaciones entre la dirección de la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales vigentes.

El ámbito territorial del presente convenio será el de todos los centros de trabajo donde la empresa preste sus servicios, independiente de su ubicación geográfica y cuyas actividades hayan sido negociadas en el presente Convenio.

ARTICULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017. La duración del mismo será de 3 años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2019.

En cualquier caso y mientras no sea sustituido por otro convenio, el presente se mantendrá vigente a todos los efectos en su integridad.

Su denuncia se realizará de forma escrita por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento. En este caso las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora en el plazo máximo de 30 días a partir de la denuncia del mismo.

ARTÍCULO 5º.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Para vigilar el cumplimiento del convenio y su interpretación, se constituirá en el seno de la empresa una comisión paritaria Dirección/Comité al efecto, compuesta por seis miembros: tres en representación de la Empresa y tres en representación del Comité de Empresa, pudiéndose efectuar sustituciones entre los componentes de ambas representaciones, así como solicitar la asistencia como máximo de dos asesores por cada una de las partes, que tendrán voz, pero no voto. La comisión se entenderá válidamente formada siempre que asistan como mínimo dos personas en representación de cada parte.

Esta Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio se constituirá en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente convenio.

La comisión se reunirá siempre que haya temas a tratar sobre la interpretación y vigilancia del convenio y con un orden del día previo, debiéndose convocar formalmente con una antelación de, al menos, cinco días hábiles, o de dos días hábiles si es de carácter urgente, y en el plazo máximo de 15 días desde su solicitud.

ARTÍCULO 6º.- INTERPRETACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto alguna de las cláusulas deberá reconsiderarse todo su contenido facultándose para ello a la Comisión Negociadora.

ARTÍCULO 7º.- COMPENSACIÓN

Todas las mejoras económicas, así como sociales, si las hubiese, concedidas por la empresa que viniesen disfrutando los trabajadores no podrán ser absorbidas ni compensadas por las condiciones estipuladas en este convenio.

Asimismo, todas aquellas mejoras económicas y sociales que se pudieran dar tanto en el convenio del sector estatal como autonómico se



aplicarán directamente a los trabajadores siempre que ya no estén incluidas en el presente convenio.

CAPITULO II INGRESOS, VACANTES, PROMOCIÓN INTERNA EN EL EMPLEO Y ESTABILIDAD

ARTÍCULO 8º.- ingreso y PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de las/os trabajadoras/es se entenderá, siempre que se formalice por escrito, hecho a título de prueba, cuyo período será como sigue:

Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados de grado superior y medio: Seis meses.

Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.

Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.

Grupo IV: Personal operario: Quince días

Las situaciones de incapacidad temporal, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte a la/el trabajadora/or durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Mensualmente la empresa informara a los representantes de los trabajadores de los ceses por fin de periodo de prueba

ARTÍCULO 8º.- COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO

Las plazas vacantes que se generen en la empresa, así como las promociones internas de sus trabajadores se regirán por los principios de igualdad, mérito y capacidad y serán reguladas en un reglamento de cobertura que se negociará entre ambas partes.

En lo no establecido en el mismo una vez redactado se estará a lo que marca el convenio del sector.

ARTÍCULO 9º.- Estabilidad en el empleo

Ambas partes acuerdan que cualquier puesto de trabajo de estructura de carácter permanente deberá cubrirse mediante un contrato indefinido.

ARTICULO 10.- SUBROGACION DEL PERSONAL

En caso de que exista subrogación de personal se estará a lo dispuesto en el Convenio del Sector vigente en cada momento

CAPITULO III CLASIFICACION PROFESIONAL Y GRUPOS LABORALES

ARTÍCULO 11.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los Grupos Profesionales que existen en la actualidad en la empresa son los siguientes, sin perjuicio de que puedan existir todos aquellos que figuran en el convenio del sector:

Grupo Profesional	Divisiones Funcionales
Grupo II: Personal Administrativo	Oficial segunda Administrativo
Grupo III: Mandos Intermedios	Supervisor/a o Encargado/a de Zona
Grupo IV: Personal Operario	Ordenanza (Conserje)
	Especialista
	Especialista Conductor/a
	Peón Especializado
	Conductor/a-Limpiador/a
	Limpiador/a

b) Las definiciones que cada grupo serán las establecidas en el Colectivo del Sector, a efectos informativos, pero no exhaustivos se establecen los criterios que delimitan cada uno de ellos:

Grupo II. Los/las trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas. Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Grupo III. Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Grupo IV. Los/las trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación. Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Ambas partes convienen que las funciones y tareas de los distintos puestos de trabajo que se están cubriendo actualmente son las recogidas en cada una de las categorías y grupos profesionales del convenio del sector y se encuentran retribuidas en el salario que se abona a los trabajadores.

En los casos que por razones organizativas o del servicio sea necesario implementar nuevas funciones no asimilables a las que se estén llevando a cabo, la empresa se compromete a estudiar junto al comité de empresa si éstas implican un aumento de cargas y/o responsabilidades superiores que deban ser compensadas. Se establece un periodo de consultas que tendrá una duración máxima de 10 días. En caso de que no se llegue a un acuerdo la decisión de la empresa será ejecutiva sin perjuicio de las acciones que los trabajadores afectados consideren oportunas en caso de desacuerdo

CAPITULO IV **TIEMPO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 12º.- Jornada de trabajo

La jornada laboral ordinaria de trabajo efectivo al anual será de:

- Para el año 2017, dos meses después de la firma del convenio 38 horas semanales.
- Para el año 2018, 38 horas semanales en cómputo anual que se corresponden con 1.702,40 horas anuales
- Para el año 2019, 37,5 horas semanales en cómputo anual que se corresponden con 1.680 horas anuales

Por razones organizativas la jornada de trabajo podrá ser modificada para desarrollarla de lunes a domingos.

Asimismo, la distribución de la jornada diaria semanal, mensual o anual podrá ser modificada por acuerdo entre la/el trabajadora/or y la dirección de la empresa tal acuerdo deberá ser realizado por escrito, sin perjuicio de lo establecido legalmente.

Se estable para los horarios continuados de 6 o más horas, un periodo de descanso diario de 30 minutos. Para horarios continuados de un mínimo de 4 horas, el periodo se reducirá a 15 minutos. En ambos casos dicho descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 13º.- DESCANSO SEMANAL

Se establece en términos generales un descanso semanal de dos días computables en periodos de hasta cuatro semanas que preferentemente coincidirán en sábado y domingo.

El personal contratado a tiempo completo que preste sus servicios en establecimientos o centros en los que las actividades se desarrollen de forma continuada durante los siete días de la semana, disfrutarán de un descanso semanal de dos días, computables por periodos de hasta cuatro semanas.

Asimismo, los días de descansos podrán ser en cualquier día de la semana y su duración podrá ser de día y medio.

Salvo que la/el trabajadora/or sea contratada/o con este régimen especial, la empresa deberá preavisar de los cambios a la trabajadora/or con al menos 2 semanas de antelación.

Para el resto de personal contratado a tiempo parcial se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

ARTÍCULO 14º.- TRABAJO EN DOMINGO y en FESTIVO

Los trabajadores que deban prestar sus servicios en domingos percibirán la cantidad de 4 € por domingo efectivamente trabajado, sin perjuicio de los dos días de descanso semanal que les correspondan.

Asimismo, los trabajadores que trabajen en festivos no domingos percibirán las compensaciones que correspondan según lo establecido en



convenio colectivo.

ARTÍCULO 15º.- VACACIONES

Los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales, retribuidos por cada año natural, o la parte proporcional que corresponda para el caso de que haya trabajadores que se incorporen o cesen en la Empresa a lo largo del año.

Los días de vacaciones serán generalmente continuados, en función de las necesidades del servicio podrán ser distribuidos en varios periodos, las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural.

La Dirección fijará la programación vacacional de los trabajadores fijos continuos, determinando el número de puestos disponibles para cada mes del año, por funciones y categorías.

La elaboración del calendario se hará de forma conjunta entre una persona designada por la empresa y un miembro del Comité de empresa.

La/el trabajadora/or fija/o continua/o entregará a su mando directo durante las dos primeras semanas del mes de octubre la hoja de solicitud de periodo vacacional indicando la preferencia del o los periodos vacacionales. El mando deberá firmar el acuse de recibo de la hoja de solicitud de la misma.

Si hubiera más peticiones para un mismo periodo que meses asignados por la Dirección, tendrán preferencia aquellos/as trabajadores/as que en los años anteriores se les hubiera asignado un periodo vacacional distinto al que solicitó de forma escrita. El resto de peticiones para periodos coincidentes, se asignarán por sorteo.

Si algún trabajador no realiza petición por escrito del periodo vacacional se le asignarán los periodos del año que queden vacantes.

El computo del inicio del periodo vacacional nunca coincidirá con los días de descanso semanal del trabajador.

Siempre que el servicio lo permita, se podrá solicitar cambio del periodo de vacaciones una vez transcurrida la fecha anterior.

Como excepción a lo establecido en los párrafos anteriores los conserjes destinados a los centros escolares disfrutaran sus vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares de los centros donde prestan sus servicios, tal periodo será de un máximo de 16 días. Los días que queden pendientes, en su caso, serán tratados según los párrafos anteriores.

Para los trabajadores fijos discontinuos que prestan los servicios en los centros escolares, cuya actividad la realizan en el periodo comprendido de septiembre a junio, cada año se elaborará un calendario de vacaciones, coincidiendo estas con las vacaciones escolares:

- **Navidad:** 12 días naturales máximo.
- **Pascua:** 6 días naturales, a partir del lunes de Pascua.
- **Junio:** 6 días naturales máximo, coincidiendo con el final del curso.
- **Días no lectivos:** 3 días máximo, que se determinaran en función de los días que resulten del periodo de navidad y junio y de la elección de cada centro escolar.

En el caso de coincidencia del periodo vacacional con un proceso de Incapacidad Temporal se procederá según lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que, por la modalidad o duración, de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extras se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

3.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. La realización de estas horas será de carácter obligatorio.

4.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

5.- A efectos del cómputo de horas extras de la jornada de cada trabajadora/or se registrarán mensualmente y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones entregando copia del resumen a la/el trabajadora/or en el recibo correspondiente.





6.- Cuando por razones organizativas deban realizarse horas extras, junto con el ofrecimiento a la trabajadora/or para realizar las mismas se le informará si su compensación va a ser en metálico o en tiempo de descanso, pudiendo la/el trabajadora/or decidir si acepta hacerlas o no.

7.- La compensación de las horas extras será el valor de la hora normal incrementado en un 30%.

8.- La compensación de las horas extras realizadas en horario nocturno en domingo o en festivo se compensarán al valor de la hora normal incrementado en un 75%

ARTICULO 17.- HORAS COMPLEMENTARIAS

Las horas realizadas hasta la jornada ordinaria de trabajo realizadas por un trabajador a tiempo parcial se denominarán complementarias y se abonarán a razón del valor de la hora normal.

ARTÍCULO 18.- HORAS NOCTURNAS

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

ARTÍCULO 19.- Permisos retribuidos

La/el trabajadora/or previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración:

a) Por matrimonio de la empleada/o 17 días naturales. Podrá solicitarse que este periodo se sume al vacacional, cuya aprobación corresponderá a la empresa.

b) Por matrimonio de padres o hijos: 1 día natural, que tendrá que coincidir con el hecho causante.

c) Por nacimiento de un hijo: El padre tendrá derecho a tres (3) días naturales si el nacimiento se produce en la isla, y a cinco (5) días si sucede fuera de la misma, a añadir al permiso por maternidad legalmente establecido. Podrá solicitarse que, a continuación de estos permisos, le sigan periodos vacacionales.

d) Tres días por fallecimiento, hospitalización, accidente grave o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso podrá ampliarse a dos días más, si se tiene que efectuar desplazamiento fuera de la isla de Mallorca.

En los casos de Hospitalización Ambulatoria (sin ingreso hospitalario) el permiso por enfermedad se reducirá al día hospitalizado, en el caso de que el permiso pueda afectar a varios trabajadores por el mismo sujeto causante sólo podrá ejercerse por un solo trabajador. Si la hospitalización ambulatoria requiere reposo domiciliario se ampliará el permiso en un día más.

Asimismo, los permisos por hospitalización no ambulatoria no tienen por qué ser coincidentes con el primer día de la misma.

Para los casos que el permiso pueda afectar a varios trabajadores por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones motivadas de funcionamiento del servicio. Asimismo, los trabajadores afectados podrán optar por el uso no simultáneo o consecutivo de sus permisos individuales mientras permanezca el hecho causante.

En el caso de que los motivos mencionados en dichos apartados tuviesen una duración menor a los días estipulados, los citados permisos quedarán reducidos a la duración real de la causa objeto del permiso.

La trabajadora/or deberá avisar con la máxima antelación posible a la fecha del hecho causante.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Para concurrir a exámenes finales de enseñanzas oficiales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

Se entenderá por Enseñanzas oficiales exclusivamente las siguientes: Enseñanza Primaria, secundaria, formación profesional, universitaria y Postgrados.

g) Un día por traslado de domicilio habitual. La trabajadora/or por cada año de antigüedad en la empresa podrá acumular un día de traslado por año hasta el máximo de tres, siempre que no haya hecho uso de los mismos en los tres años anteriores. El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a permiso alguno.

h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, los



trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla doce meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas siempre que al menos preavise a la empresa con 15 días de antelación al disfrute de la acumulación.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres o hombres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Este permiso, en su caso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, según lo establecido legalmente.

i) Se establece como jornada especial de libranza para todo el personal de la empresa el día 24 de diciembre, el personal que tenga que prestar servicio ese día se le devolverá en otro día previo acuerdo entre la/el trabajadora/or y la empresa.

j) Licencia personal: Todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una licencia personal de tres días al año para atender a la necesidad de uso personal, no configurados en este artículo, siendo imprescindible para su disfrute la petición de los mismos con una semana de antelación a su disfrute y condicionados al acuerdo de la Empresa y su Comité o Delegados de Personal.

Asimismo, quienes que tuvieran un tiempo de servicio de más de seis y hasta doce meses de servicio, disfrutarán de un día y medio en las mismas condiciones anteriormente mencionadas.

El número de horas a que asciendan estos días de licencia personal, ambas partes acuerdan sean consideradas como horas de trabajo efectivo.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos legalmente establecidos.

En todos los casos los días de permiso serán coincidentes con la fecha en que se produce el motivo que los causa y contarán como días naturales y continuados, siempre que no se haya cumplido más del 50 % de la jornada de trabajo en cuyo caso dicho día no será computable.

Los permisos de este artículo podrán ampliarse a cuenta de los días de vacaciones.

De coincidir más de una licencia en el mismo periodo el/la trabajador/a deberá optar por una de las dos.

El disfrute de los permisos podrá ser modificado en función de las necesidades del servicio siempre que exista acuerdo entre trabajador y mando. En el caso de los permisos por enfermedad, accidente u hospitalización de un familiar o pariente y siempre que la organización de los servicios lo permita, el disfrute de los mismos no tendrá que ser coincidente con el hecho causante, siempre que se mantenga la situación. Si bien, en los casos que se pretenda su disfrute de forma discontinua deberá transcurrir como mínimo un día hábil (no computándose el descanso semanal) entre cada una de las fracciones en que se divida el permiso.

ARTÍCULO 20.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El personal fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo una vez al año por un plazo no inferior a 10 días ni superior a seis meses.

Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, y se solicite al menos con un mes de antelación a la fecha de su disfrute. En caso de no ser concedidas por necesidades del servicio, tendrán que ser justificadas por la dirección.

La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses en el plazo de dos años, salvo por enfermedad grave de un familiar que se añadirá el tiempo necesario.

Por otra parte, los trabajadores ligados por un contrato de duración determinada y con al menos un año de servicios efectivamente prestados, podrán disfrutar de licencias no retribuidas, desde 10 días a un mes de duración en las mismas condiciones que se establecen para el personal fijo, si bien dicha licencia no se podrá disfrutar dentro del último mes de vigencia del contrato.

Tendrá el mismo derecho la/el trabajadora/or que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

ARTÍCULO 21.- EXCEDENCIAS

a) La/el trabajadora/or, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años.





El reingreso en la empresa Limpiezas Costa de Calvia queda condicionado:

- 1.- A que se solicite por el/la trabajador/a treinta días antes de finalizar el plazo por el que fue concedida.
- 2.- Al derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría y grupo profesional donde trabajaba el excedente.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria la/el trabajadora/or deberá cumplir un nuevo período de servicio activo de cuatro años.

b) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) El/la trabajador/a con una antigüedad mínima de cuatro años tendrá derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria por un periodo no menor a un año ni superior a dos años con reserva de puesto de trabajo para la realización o finalización de estudios oficiales. Una vez finalizado el periodo de excedencia especial, la/el trabajadora/or podrá incorporarse a su puesto de trabajo, o a otro de igual categoría que este vacante.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 4 años desde la reincorporación de la última excedencia.

El/la trabajador/a que quiera solicitar tal excedencia deberá hacerlo por escrito a la dirección de la empresa con un mínimo de dos meses de antelación.

CAPITULO V **RETRIBUCIONES**

ARTICULO 22.- SALARIOS 2017

Para el año 2017 las retribuciones de los trabajadores serán las que figuran en el anexo I del convenio

ARTICULO 23.- REVISIÓN SALARIAL

El incremento en las retribuciones para cada uno de los años del Convenio será el siguiente:

- Para el ejercicio 2018 los conceptos retributivos de la tabla salarial se incrementarán en el IPC más 1 punto siempre que no se contravenga la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Para el ejercicio 2019 los conceptos retributivos de la tabla salarial se incrementarán en el IPC más 1 un punto siempre que no se contravenga la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO DE antigüedad

Durante la vigencia del Convenio regirá un sistema de retribución en función de la antigüedad en Limpiezas Costa de Calviá, S.A. que se regulará de la siguiente manera:

Se computará la antigüedad en la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella.

Los trienios serán acumulables hasta un máximo de 10, percibidos mensualmente y junto con las pagas extraordinarias.

Los trienios se considerarán vencidos en todo caso el primer día del mes siguiente en que se cumpla.

Los trienios se pagarán mediante el siguiente modulo

Año 2017	3,62 % del Salario Base cada uno
Año 2018	3,82 % del Salario Base cada uno
Año 2019	4,02 % del Salario Base cada uno

ARTÍCULO 25.- Pagas extraordinarias y paga de beneficios

La empresa abonará a sus trabajadores dos pagas extraordinarias, una en verano y otra en navidad por un importe de 30 días de salario base



más la antigüedad, y los conceptos personales de cada trabajador, tales pagas se abonarán los días 10 de Julio y 10 de diciembre.

Asimismo, se establece la paga de participación de beneficios por el mismo importe que las anteriores y que será abonada en dos partes durante la primera decena de los meses de abril y octubre de cada año a razón de 15 días.

ARTÍCULO 26.- Pago del kilometraje

En el caso de que los trabajadores de la empresa Limpiezas Costa Calviá, S.A. deban conducir un vehículo de su propiedad, en función de su labor y para realizar una tarea ordenada por la dirección de la empresa, percibirá una cantidad por kilometraje a razón de lo que en cada momento establezca la legislación como límite para no cotizar ni tributar. Se fija para el año 2017 en 0,19 €/Km,

ARTÍCULO 27.- Plus de turnicidad

Este plus está destinado a compensar el trabajo por turnos de los trabajadores/as.

La cuantía que percibirá cada trabajador/a será de 40 € mensuales.

ARTÍCULO 28.- PLUS DE DISPONIBILIDAD Y LOCALIZACIÓN

Aquellos trabajadores/as que por necesidades del servicio sea necesaria una disponibilidad y localización en sus días de descanso o festivos, recibirán una remuneración de 50 €/día efectivamente disponible.

ARTÍCULO 29.- Plus de transporte JORNADA PARTIDA

Los trabajadores que como consecuencia de la organización de los servicios deban realizar su jornada en dos tramos (jornada partida) percibirán un complemento de 50 € mensuales siempre que no residan en el mismo núcleo urbano en el que esté ubicado el centro de trabajo

CAPITULO VI

ARTÍCULO 30.- Personal con discapacidades

Conforme a lo dispuesto en el art 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad

La empresa podrá acogerse a las medidas alternativas contempladas en la legislación vigente. Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, la empresa deberá tener muy en cuenta las características del puesto de trabajo a cubrir, por lo que siempre que exista un mínimo de riesgo para la salud del discapacitado/a no podrá ser contratado/a.

CAPITULO VII

MEJORAS SOCIALES, OTRAS PRESTACIONES

ARTÍCULO 31.- Ropa de trabajo

La empresa dotará a todos los trabajadores de un uniforme, así como de los elementos y equipos de protección y prevención personal adecuados para las características de los puestos de trabajo.

Las entregas del vestuario se efectuarán mediante reposición de las prendas que se encuentren deterioradas.

Todos los temas relacionados con el vestuario serán tratados en el comité de salud laboral.

El plus de mantenimiento de uniformidad será el que marque el convenio del sector

ARTÍCULO 32.- Ayudas para estudios

La empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. concederá a sus trabajadores la cantidad de 200 € anuales como ayuda por estudios, siempre que cursen y aprueben los estudios que se indican a continuación:

ACCESO A LA UNIVERSIDAD DE MAYORES DE 25 AÑOS

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

La ayuda se dividirá por las signaturas de las que conste el curso El abono de las ayudas se tramitará en el plazo de un mes a partir de la fecha de presentación de la credencial de asignatura o curso aprobado.



ARTÍCULO 33.- Ayudas MATERIAL ESCOLAR

La empresa abonará durante el mes de septiembre de cada año como ayuda para material escolar de los hijos la cantidad de 25 € a cada trabajador que tenga hijos menores de 18 años que estén efectivamente escolarizados. Esta ayuda es única, por una sola vez al año y es independientemente del número de hijos que tenga la/el trabajadora/or.

Para el caso de que ambos progenitores estén en la empresa se abonará por mitades a cada uno de ellos.

ARTICULO 34.- Anticipos reintegrables.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos tendrán derecho a la concesión de 1 anticipo reintegrable de una mensualidad a devolver en un plazo no superior a 10 meses.

No se podrá conceder otro anticipo de sueldo a la/al misma/o trabajadora/or mientras que no se haya amortizado el anterior, a partir de la tercera petición no se concederá siempre que no haya transcurrido un período igual para el que se solicitó el anterior anticipo.

ARTÍCULO 35.- Procesos de I. T.

La persona que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá un complemento que correrá a cargo de la empresa, hasta completar una retribución del cien por cien de la base de cotización incluida la prorrata de pagas extras. Con esta percepción, al llegar el devengo de las pagas extras, se entenderán por percibidas por parte de la/el trabajadora/or los días ya percibidos en la situación de IT.

Quienes se encuentren en situación de IT derivada de enfermedad común accidente no laboral percibirán una retribución hasta completar el cien por cien de su base de cotización, durante la 1ª baja del año. Las siguientes bajas serán complementadas según lo establecido en el convenio del sector.

En los casos de enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica, se abonará la IT al 100% de la base de cotización, durante todo el tiempo que dure ésta.

ARTÍCULO 36.- Revisiones médicas

La empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. se obliga a efectuar mediante concierto las revisiones médicas anuales para quienes prestan servicios en la empresa. Dichas revisiones tendrán carácter obligatorio siempre que legalmente así se establezca. Serán obligatorios en cualquier caso los del personal de nuevo ingreso.

Cuando las revisiones se hagan en tiempo libre de la/el trabajadora/or, se le devolverá el tiempo empleado.

ARTÍCULO 37.- Seguro de invalidez y fallecimiento

La Empresa se compromete a mantener durante la vigencia del Convenio una póliza de seguros que garantice, en las condiciones y requisitos concertados, unas prestaciones económicas de 20.000 €, a percibir por los beneficiarios o por sí mismos, en los casos de fallecimiento o invalidez absoluta o gran invalidez, así como el porcentaje correspondiente en caso de Incapacidad permanente total para su profesión habitual. Todo ello, siempre y cuando todas las contingencias anteriores, se deriven de un accidente laboral ocurrido al servicio de Limpiezas Costa de Calvia S.A.

La efectividad de este artículo será aplicable como máximo a partir del 3º mes siguiente a la fecha de firma del convenio

ARTÍCULO 38.- PREMIO POR CESE Y JUBILACIÓN

El personal que lleve más de 10 años en la empresa de forma continuada y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años de edad y hasta los 63 años, tendrán derecho a disfrutar proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas:

- Si la baja se produce a los 60 años las vacaciones tendrán una duración de 73 días naturales.
- Si la baja se produce a los 61 años las vacaciones tendrán una duración de 64 días naturales.
- Si la baja se produce a los 62 años las vacaciones tendrán una duración de 55 días naturales.
- Si la baja se produce a los 63 años las vacaciones tendrán una duración de 45 días naturales.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el/la trabajador/a de forma fehaciente a la empresa su decisión.





La/el trabajadora/or podrá solicitar a la empresa la sustitución de tales días de vacaciones por el abono en metálico a razón de 1 día de vacaciones por 1 día de salario base.

Asimismo, la/el trabajadora/or que lleve 10 años en la empresa de forma continuada y se jubile de forma total con 64 años percibirá como indemnización la cantidad equivalente a 30 días de salario base, si la jubilación se produce a los 65 años la indemnización será de 20 días de salario base.

CAPITULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 39.- Normas Generales

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos contenidos el Comité de Seguridad y Salud y la Dirección de la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. se comprometen a desarrollar en todo el ámbito personal, funcional y temporal.

ARTÍCULO 40.- Comité de Seguridad y Salud. Constitución, composición y competencias

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud que estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Dirección de la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. en número igual a los Delegados de Prevención, de la otra.

Las partes podrán estar asesoradas por técnicos en la materia con un máximo de un asesor por sindicato o representante de la empresa con representación en el comité de seguridad y salud.

El tiempo empleado en las reuniones del comité de seguridad y Salud ira a cargo de la empresa, exclusivamente para los delegados de prevención

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. El Comité adoptará su propio reglamento de funcionamiento.

1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a). Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

e) Todas aquellas que legalmente le correspondan



CAPITULO VIII

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ARTÍCULO 41.- INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación sindical en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el presente artículo, es la creación e implantación de medidas de acción positiva para el género menos representado

ARTÍCULO 42.- MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Como se señala en la exposición de motivos de la LOIEMH, las acciones positivas son consideradas como instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, para superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tales medidas, por su carácter excepcional, sólo por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de género en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Por lo tanto, en la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A., se respetarán las medidas generales, entre otras, contenidas en el presente artículo con el objetivo de conseguir la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Tales medidas irán destinadas preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc., entre otras, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres u hombres en puestos en los que están sub-representadas.
- c) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar el desarrollo de su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- d) Conseguir en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, un mejor uso de los mismos, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias legales existentes.
- e) Establecer acciones contra los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ARTÍCULO 43.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios, como también lo es el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. se promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.



En la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. se negociará un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Dicho protocolo deberá comprender, al menos, los siguientes principios:

- Compromiso de la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

La existencia de un procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo es un componente más, pero no debe ser el único, de la estrategia para enfrentarse al problema. El objetivo primordial es el de la prevención mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive a este tipo de actuaciones.

CAPITULO IX **DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN**

ARTÍCULO 44.- Representación del Personal

El Comité de Empresa constituye el órgano de representación de los trabajadores de la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A., asumiendo la defensa de sus intereses, así como la negociación y representación de los mismos ante la empresa o ante cualquier otro organismo.

Asimismo, se constituye como órgano consultivo y de intercambio de información entre la Dirección y los distintos estamentos.

El Comité de Empresa tendrá las garantías y derechos reconocidos en la Legislación correspondiente, además de lo expresado en el presente Convenio.

ARTÍCULO 45.- Funciones y facultades de los Representantes de Personal

La empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. reconoce al Comité de Empresa como interlocutor válido en todas aquellas materias relacionadas directa o indirectamente con la relación laboral. Para ello se compromete a potenciar el diálogo, la colaboración y la participación de tal órgano de representación.

Sus funciones, serán las señaladas expresamente en la legislación vigente y las indicadas en el articulado de este Convenio.

ARTÍCULO 46.- Garantías de los Representantes de Personal

Las garantías de los miembros de Comité de Empresa y de los Delegados Sindicales serán las previstas en la legislación vigente, más las reflejadas en este Convenio.

ARTÍCULO 47.- Otros derechos y garantías DE LOS SINDICATOS Y SECCIONES SINDICALES

1.- Los representantes de los trabajadores podrán reunirse dentro y fuera de las horas de trabajo, sin otra limitación que la disponibilidad de horas sindicales.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

Las asambleas convocadas para aprobación del convenio no se computarán al crédito horario de cada uno de los representantes de los trabajadores en ningún caso.

2.- Cada uno de los miembros de Comité de Empresa, dispondrá del crédito horario que se establezca en la legislación vigente en función del número de trabajadores

No se incluirán en el cómputo horario las reuniones a instancias de la Dirección, así como las dedicadas a sesiones de Mesa Negociadora.

Las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumularse mensualmente en uno o varios de sus componentes, sin perjuicio de las remuneraciones. Tal acumulación deberá ser comunicada a la empresa con al menos 15 días de antelación al mes en el cual se vaya a acumular, con el fin de garantizar las coberturas de los servicios.

3.- Los representantes del personal podrán ejercer la libertad de expresión en el interior del Centro en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir todo aquello que consideren de interés laboral o social.



ARTÍCULO 48.- Secciones Sindicales y Delegados Sindicales

1.- Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A.:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A.
- c) Recibir información que le remita su Sindicato.
- d) A requerimiento de los trabajadores afiliados a una Central Sindical, la empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio del Sector, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Todas las referencias a órganos, cargos y funciones que en este convenio puedan aparecer en un solo género han de entenderse referidas indistintamente al género femenino o masculino, según el sexo del titular de que se trate.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En la hipótesis de que, como consecuencia de no poder alcanzar acuerdos interpretativos respecto de la aplicación y/o desarrollo de este Convenio, las partes llegarán a algún tipo de conflicto, antes de acudir en su caso a la instancia judicial, se someten por mutuo acuerdo a la conciliación, mediación o al arbitraje del TAMIB.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

A los trabajadores a tiempo parcial se les abonará las retribuciones y complementos salariales, extrasalariales y asistenciales, en su caso en proporción a la jornada trabajada.

El/la trabajador/a que vea modificada su situación personal a efectos de los derechos establecidos durante la vigencia de la relación laboral deberá notificarlo de forma inmediata a la empresa, acreditando fehacientemente el derecho a su obtención, así como entregar la documentación que sea necesaria.

A todos los efectos recogidos en este convenio se entenderá que la pareja de hecho con más de un año de convivencia debidamente acreditada es asimilada a cónyuge.

La realización de horas extras se abonará o compensará tal y como se establece en el presente convenio, cualquier percepción adicional por su realización en momentos o días concretos es incompatible con su percepción, en especial el complemento de trabajo en domingos y el incremento del salario en caso de horas nocturnas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Definiciones

- Deber inexcusable de carácter público: incluye exclusivamente las actividades de acudir a juicio por haber sido citado judicialmente, citaciones de los cuerpos de seguridad del Estado, formar parte de un jurado e ir a votar o ser miembro de mesa electoral o interventor en las elecciones generales, autonómicas o locales y cualquier otro legalmente establecido de forma expresa.
- Enseñanzas oficiales: se entienden por enseñanzas oficiales exclusivamente las siguientes Enseñanza Primaria, secundaria, formación profesional, universitaria y Postgrados.
- Cuidado directo. Se entenderá como cuidado directo aquel en el que una persona cuida de un familiar de forma única, exclusiva y directa.
- Valor hora normal de trabajo: el valor de la hora normal será el que resulte de sumar el salario base de cada categoría más la parte proporcional de las pagas extraordinarias.



DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

La categoría establecida en el Convenio del Sector como “ordenanza” se denomina en la empresa “conserje”, por lo que cualquier referencia o indicación o función de conserje debe entenderse referida a la categoría de ordenanza. En ningún caso conserje supone una nueva categoría, tratándose únicamente de un cambio de denominación

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA

En virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores y, para el supuesto de que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal, las partes someterán el asunto a la Comisión Paritaria y en caso de desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de les Illes Balears.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

Los conceptos retributivos de la tabla salarial, así como los personales entrarán en vigor con efecto retroactivo a 1 de enero del año 2017.

Todos los conceptos retributivos no incluidos en la tabla salarial mantendrán su importe durante toda la vigencia del convenio.

La actualización de los salarios, así como el pago de los atrasos se efectuarán como máximo dentro del mes siguiente a la publicación y registro del Convenio Colectivo.

La reducción de jornada para el año 2017 entrara en vigor el día 1 de junio de este año.

DISPOSICIONES FINALES**DISPOSICION FINAL PRIMERA**

Todo lo recogido en el presente convenio será de aplicación de acuerdo al principio de jerarquía normativa de las normas, por tanto aquellas cláusulas o artículos que, como consecuencia de las disposiciones legales vigentes en el momento actual o futuro, contradigan lo recogido en dichas disposiciones legales, quedan o quedarán derogadas o suspendidas, quedando su regulación de acuerdo a lo establecido en dichas normas, siendo la Comisión Paritaria la que tendrá que adecuar el texto del presente convenio a las modificaciones de las mencionadas disposiciones legales.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Se declara total y expresamente derogado a todos los efectos cualquier acuerdo previo realizado entre Empresa y los representantes de los/as trabajadores/as, que contradiga el presente convenio.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

CATEGORIAS	SALARIO	
	MENSUAL	ANUAL
ENCARGADA	1.290,34	19.355,16
CONDUCTOR-ESPECIALISTA	1.103,00	16.544,95
CONDUCTOR-LIMPIADOR	1.101,91	16.528,58
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVA	1.085,21	16.278,11
ESPECIALISTA	1.022,75	15.341,21
LIMPIADOR	954,97	14.324,61
PEON ESPECIALISTA	954,97	14.324,61
CONSERJE/ORDENANZA	929,24	13.938,56





ANEXO II.- TABLA DE parentescos (CONSANGUINIDAD Y afinidad)

<i>PARENTES DE PRIMER GRADO</i>		
Línea Recta Ascendente Por consanguinidad	PADRE	MADRE
Línea Recta Por Afinidad	CÓNYUGES O ESPOSOS/AS	
Línea Recta Ascendente Por Afinidad	SUEGRO/A	
Línea Recta Descendente Por consanguinidad	HIJO/A	
Línea Recta Descendente Por Afinidad	YERNO	NUERA

<i>PARENTES DE SEGUNDO GRADO</i>	
Línea Recta Ascendente	ABUELO/A
Línea Recta Descendente	NIETO/A
Línea Colateral por consanguinidad	HERMANO/A
Línea Colateral Por Afinidad	CUÑADO/A (hermano/a del cónyuge o persona casada con el hermano/a)

<i>PARENTES DE TERCER GRADO</i>		
Línea Descendente	BIZNIETO/A	SOBRINO/A
Línea Ascendente	TÍO/A	BISABUELO/A

