



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

3302

Resolución del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la cual se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares del certificado del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Costa de Calvia S.A. y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07100472012017)

Antecedentes

1. El 21 de diciembre de 2021, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Limpiezas Costa de Calvia S.A., para el periodo 2021-2024.
2. El 22 de diciembre de 2021, Domingo Alejandro Merino Juncadella, en representación de la Comisión negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del Convenio mencionado.

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 Calvia S.A., en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de Trabajo y Planes de igualdad de las Islas Baleares.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es el original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 22 de febrero de 2022

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo

(BOIB 97/2019)





CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZAS COSTA DE CALVIÀ SL 2021-2024

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. PARTES NEGOCIADORAS

Este convenio ha sido negociado por el comité de empresa, en representación de los trabajadores/as, y por la dirección de la empresa en representación de la misma.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL

Las disposiciones de este convenio, tendrá imperatividad y eficacia general para la empresa y los trabajadores/as que estén vinculados a la misma y que presten sus servicios en las actividades que han sido objetivo de negociación colectiva y que son la limpieza de locales y conserjerías de los centros municipales, colegios y entes o empresas públicas dependientes del Ayuntamiento de Calvià.

En caso de que la empresa pactara una actividad no asimilable a las recogidas, en el convenio se pactará con el Comité de Empresa las condiciones de trabajadores/as adscritos a ella.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

Este convenio regula las relaciones entre la empresa Limpiezas Costa de Calvià, S.A. y los trabajadores/as incluidos en su ámbito personal y se ha de aplicar con preferencia a lo que disponen las otras normas laborales vigentes.

El ámbito territorial de este convenio es el de todos los centros de trabajo donde la empresa preste sus servicios, independientemente de su ubicación geográfica y las actividades que se hayan negociado en este convenio.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020. Su duración será de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2024.

En cualquier caso, y mientras no este sustituido por otro convenio, éste seguirá en vigor a todos los efectos en su integridad.

Su denuncia del convenio 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 termino máximo de 30 días a partir de la citada denuncia.

ARTÍCULO 5. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Para vigilar el cumplimiento el convenio y su interpretación, se constituirá en el seno de la empresa una comisión paritaria dirección-comité a dichos efectos, compuesta por seis miembros: tres en representación de la empresa y tres en representación del comité de empresa; se podrán hacer sustituciones entre los componentes de las partes siempre que fuera necesario, así como solicitar la asistencia como máximo de dos asesores/as por cada una de las partes, que tendrán voz, pero no voto. La comisión se tendrá válidamente formada siempre que asistan como mínimo de 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 de este convenio.

La comisión se deberá reunir siempre que se haya termas a tratar sobre la interpretación y vigilancia del convenio y con un orden del día previo. La convocatoria de la comisión se deberá realizar formalmente con una antelación de, al menos diez días hábiles, o con un máximo de cinco días hábiles si es de carácter urgente.

ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, han de ser consideradas global y conjuntamente, si por cualquier causa la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de las cláusulas se tendrá que reconsiderar todo el contenido del Convenio, facultando a este efecto a la Comisión Negociadora.

Artículo 7. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y OTROS PROCEDIMIENTOS

En aplicación del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en el supuesto que el periodo de negociaciones acabe sin acuerdo, se aplicará el procedimiento siguiente:





Cualquiera de las partes (empresario y/o trabajadores y trabajadoras) podrán someter la discrepancia surgida a la Comisión Negociadora del Convenio, que tendrá que pronunciarse en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fue planteada. En el caso que en el seno de la Comisión Negociadora se llegue a un acuerdo de inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo, el resultado será comunicado a la autoridad laboral a los efectos del depósito.

Cuando se hubiese solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiese conseguido llegar a un acuerdo, las partes tendrán que someter la discrepancia surgida, frente al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB), sometiéndose al procedimiento de la mediación del mismo. En el supuesto que en el proceso de mediación frente al TAMIB, no se llegase a un acuerdo sobre la inaplicación del Convenio, se tendrá que someterse la inaplicación a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de les Illes Balears (CCCCIB), decreto 51/2013 del 29 de noviembre, publicado en el BOIB del 30-11-2013, quedando las partes sometidas al procedimiento y a la resolución de la misma (incluido el arbitraje de esta) en los plazos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a lo que se refieren los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de las condiciones de trabajo habrá de ser comunicado a la autoridad laboral a los efectos de depósito.

CAPÍTULO II **INGRESOS, VACANTES, PROMOCIÓN INTERNA Y ESTABILIDAD**

ARTÍCULO 8. COMPENSACIÓN

Todas las mejoras económicas, así como sociales, si hubiese, concedidas por la empresa que ya disfrutaban los trabajadores/as 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/as siempre que ya no estén incluidas en el presente convenio.

ARTÍCULO 9. INGRESOS Y PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores y trabajadoras se tiene que entender, siempre que se formalice por escrito, hecho a título de prueba, el periodo de la cual será el siguiente:

- 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 de contrato que afecte a la trabajadora o trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo.

Mensualmente la empresa informará a los representantes de los trabajadores/as de los ceses por no superación del periodo de prueba.

ARTÍCULO 10. COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO

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

ARTÍCULO 11. ESTABILIDAD EN LA OCUPACIÓN

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

ARTÍCULO 12. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

En caso de que haya subrogación de personal se ha de estar a lo que disponga el convenio del sector vigente en cada momento.

CAPÍTULO III **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS LABORALES**

ARTÍCULO 13. 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/a segundo/a Administrativo/a
Grupo III: Mandos Intermedios	Supervisor/a o Encargado/a de Zona
Grupo IV: Personal Operario	Ordenanza (Conserje/a) Especialista/a Especialista Conductor/a Peón Especializado/a 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/as. 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/as que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as. 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/as.

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/as afectados consideren oportunas en caso de desacuerdo

CAPÍTULO IV **TIEMPO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 14. JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral ordinaria de trabajo efectivo será de 35 horas semanales en cómputo anual. (disp. Transitoria)

Se establece 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.

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.

ARTÍCULO 15. DESCANSO SEMANAL

Se establece un descanso semanal de dos días, que preferentemente coincidirán en sábado y domingo.

El personal contratado a tiempo completo que preste sus servicios en establecimientos o centros en los cuales las actividades se desarrollen de forma continuada durante los siete días de la semana, disfrutará de un descanso semanal de dos días consecutivos, que podrá ser cualquier día de la semana.



Por razones organizativas el descanso semanal podrá ser fijado en día y medio.

La empresa preavisará de los cambios de descansos con al menos dos días de antelación.

Para el resto del personal contratado a tiempo parcial, se estará a lo que estipula la legislación vigente.

ARTÍCULO 16. TRABAJOS EN DOMINGO Y EN FESTIVOS.

Los trabajadores/as que presten su servicio en domingo percibirán la cantidad de 4,12 € por domingo efectivamente trabajado, sin perjuicio de los dos días de descanso semanales que les correspondan.

Asimismo, los trabajadores/as que presten servicio en festivos no domingos percibirán las compensaciones que correspondan según lo establecido en convenio. Para el caso de que algún festivo coincida con el 2º día de descanso semanal este será compensado por otro día

ARTICULO 17 DÍAS ESPECIALES DE LIBRANZA

Los días 24 y 31 de diciembre, serán considerados asimilados a festivos a todos los efectos para todo el personal de la empresa, en caso de que se deba prestar servicio esos días se podrá disponer en una fecha distinta acordada con la empresa.

ARTÍCULO 18. VACACIONES

Los trabajadores/as disfrutarán de 31 días naturales, retribuidos por cada año natural, o la parte proporcional que corresponda para el caso de que haya trabajadores/as que se incorporen o cesen en la Empresa a lo largo del año, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional séptima para el año 2024

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/as fijos/as continuos/as, 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/a 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/a 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/a.

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/as fijos/as discontinuos/as 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.

La empresa comunicara las vacaciones de su personal con al menos 2 meses de antelación



Siempre que el servicio lo permita, se podrá solicitar cambio de periodo vacacional.

ARTÍCULO 19. HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se haga sobre el tiempo máximo de la jornada ordinaria de trabajo.
2. El número de horas extraordinarias no puede ser superior a 80 al año, excepto lo prevenido en el apartado 3 de este artículo y lo establecido legalmente. Para los trabajadores/as que, por la modalidad o el tiempo de su contrato, hagan una jornada en el cómputo anual inferior a la jornada general a la empresa, el número máximo anual de horas extras se tiene que reducir en la misma proporción que exista entre estas jornadas.
3. No se debe tener en cuenta, a los efectos del tiempo máximo de la jornada ordinaria labora, ni por el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas por prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias. La realización de estas horas es de carácter obligatorio.
4. La realización de horas extraordinarias es voluntaria.
5. A los efectos del cómputo de horas extras de la jornada de cada trabajador/a, se tienen que registrar mensualmente y se tienen que totalizar en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, libremente copia del resumen al trabajador/a, en el recibo correspondiente.
6. Cuando por razones organizativas se tengan que hacer horas extras, juntamente con el ofrecimiento al trabajador/a para hacer éstas, se tiene que informar si su compensación será en metálico o en tiempo de descanso; la trabajadora o trabajador podrá decidir si acepta hacerlas o no. Las que se compensen en tiempo no computarán en el límite máximo anual.
7. La compensación de las horas extras es el valor de la hora normal incrementada en un 33%.
8. Las horas extras realizadas en horario nocturno en domingo o en festivo se compensarán al valor de la hora normal incrementada en un 80%.
9. La realización de horas extras se abonará o compensará tal y como se establece en el presente artículo, cualquier percepción adicional por su realización en momentos o días concretos establecida es incompatible con su percepción, en especial el complemento de trabajo en domingos y el incremento del salario en caso de horas nocturnas.

La formación obligatoria que deba recibir el/la trabajador/a fuera de horario laboral será compensada a razón 12 €/hora, independientemente de su categoría

HORAS COMPLEMENTARIAS

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

ARTÍCULO 20. HORAS NOCTURNAS

Las horas trabajadas durante el periodo entre las diez de la noche y las seis de la mañana serán consideradas nocturnas, siempre que el salario no se haya establecido ateniendo al hecho de que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Para el caso de que algún trabajador/a deba trabajar dentro de ese horario tendrá una compensación del valor del salario base/hora incrementado en un 25%.

ARTÍCULO 21. PERMISOS RETRIBUIDOS

La trabajadora/or, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los siguientes motivos:

- a) Por matrimonio de la empleada o empleado, 17 días naturales. El trabajador/a podrá solicitar que este periodo se acumule con sus vacaciones, solicitud que deberá aprobar a la empresa.
 - b) Por matrimonio de padres o hijos/as: 1 día natural, que coincidirá con el hecho causante.
 - c) Cinco días, por defunción, hospitalización, accidente o enfermedad graves de hijos/as o cónyuge.
 - d) Tres días por defunción, hospitalización, accidente o enfermedad graves dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Los anteriores permisos se podrán ampliar dos días más, si se ha de efectuar desplazamiento fuera de la isla de Mallorca.
En los casos de hospitalización ambulatoria (sin ingreso en hospital), el permiso por enfermedad se reducirá al día de hospitalización; en el caso que el permiso pueda afectar diversos trabajadores/as por el mismo sujeto causante, solo podrá ejercerlo un solo



trabajador/a. Si la hospitalización ambulatoria requiere reposo domiciliario se ampliará el permiso en un día más.

Así mismo, los permisos por hospitalización no ambulatoria no tienen por qué ser coincidentes con el primer día de esta.

En el caso que el permiso pudiera afectar diversos trabajadores/as por el mismo/a sujeto/a causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones motivadas de funcionamiento del servicio. Así mismo, los trabajadores/as afectados podrá optar por el uso no simultáneo o consecutivo de sus permisos individuales mientras permanezca el hecho causante.

En el caso que los motivos mencionados en este apartado tengan una duración menor a los días estipulados, los permisos citados quedaran reducidos a la duración real de la causa objeto del permiso.

La trabajadora o trabajador deberá preavisar con la máxima antelación posible a la fecha del hecho causante.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de una obligación inexcusable de carácter público o personal.

f) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales de enseñanzas oficiales durante los días de su celebración. Se entiende por enseñanzas oficiales exclusivamente las siguientes: enseñanza primaria, secundaria, de formación profesional, universitaria y postgrado y escuela oficial de idiomas.

g) Un día al año por traslado de domicilio habitual. La/el trabajadora/or por cada año de antigüedad en la empresa podrá acumular un día de traslado por año hasta un máximo de tres, siempre que no haya hecho uso del permiso en los tres años anteriores.

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante/a hasta que este cumpla nueve meses.

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores/as, 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.

j) Licencia personal: todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a una licencia personal de 3 días al año para atender la necesidad del uso personal no configurada en este artículo.

Para su disfrute, es imprescindible que se haga la petición con 15 días de antelación a su disfrute quedando condicionado a las necesidades del servicio.

Así mismo, las trabajadoras/es que tengan un tiempo de servicio de más de seis y menos de doce meses de servicio disfrutará de un día y medio en las mismas condiciones anteriormente señaladas.

Se establece un máximo de tres licencias diarias en limpieza y de tres en conserjería. Por otro lado, no podrá haber más de una licencia por centro de trabajo.

Las licencias personales denegadas se podrán disfrutar previo acuerdo con la empresa, hasta el día 31 de enero del siguiente año. Las licencias no disfrutadas en ese plazo se abonarán como día normal en la nómina del mes de febrero.

Las licencias personales tendrán la consideración de día efectivamente trabajado.

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

En todos los casos los días de permiso han de ser coincidentes con la fecha en que se produce el motivo que causa y contarán con días naturales y continuados, siempre que no se complete más 50% de la jornada de trabajo: en este caso ese día no será computable.

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

Si coinciden más de una licencia en el mismo periodo, por el mismo o por diferentes hechos causantes, la trabajadora o trabajador deberá optar por una de las dos.

El disfrute de los permisos puede ser modificado en función de las necesidades del servicio siempre que haya un acuerdo entre trabajadora o trabajador y la empresa. En el caso de los permisos por enfermedad, accidente o hospitalización de un familiar o pariente y siempre que la organización de los servicios lo permitan, el disfrute de estos no deberá ser coincidente con el inicio del hecho causante, siempre que cuando se disfrute el permiso se mantenga la situación.

Si bien, en los casos en que se pretenda disfrutar el permiso de forma discontinua, habrá de transcurrir, como mínimo, un día hábil entre cada una de las fracciones en que se divide el permiso.

ARTÍCULO 22 PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El personal fijo y fijo discontinuo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, previa justificación 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.

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/as 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 23. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Días recuperables para atender a hijos y personas dependientes

El trabajador/a dispondrá de 5 días recuperables al año para llevar al médico o atender a sus hijos menores de 16 años, o a personas dependientes de ellas/os. El permiso deberá ser usado en días completos.

La recuperación de tales días será programada por la empresa en función de las necesidades de los servicios. Pudiendo recuperarse los mismos hasta el mes de enero del año siguiente.

El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación o en caso de urgencia a la mayor brevedad posible y una vez utilizado justificarlo.

ARTÍCULO 24.- 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 Calviá queda condicionado:

- 1.- A que se solicite por el/la trabajador/a con al menos 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 trabajador/or deberá cumplir un nuevo período de servicio activo de cuatro años.

b) Los trabajadores/as 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 especial 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 25.- SALARIOS 2021

Para el año, 2021 las retribuciones de los trabajadores/as serán las que figuran en el anexo I del convenio, que suponen el máximo establecido en la Ley de presupuestos Generales del Estado para el año 2021

ARTICULO 26.- REVISIÓN SALARIAL.

Todos los conceptos de la tabla salarial, incluidos los personales, experimentarán durante cada uno de los años de vigencia del convenio, el incremento máximo que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado o la legislación que lo regule. Para el caso de que algún año la normativa no fijara el incremento a aplicar las partes se reunirán con carácter previo para pactar dicho incremento.

ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Durante la vigencia del Convenio regirá un sistema de retribución en función de la antigüedad que se regulará de la siguiente manera:

Se computará la antigüedad en la empresa por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella.

Los trienios serán acumulables hasta un máximo de 10, y se percibirán mensualmente con el salario 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 a razón de un 4,02% por cada uno de ellos

ARTÍCULO 28.- PAGAS EXTRAORDINARIAS Y PAGA DE BENEFICIOS

La empresa abonará a sus trabajadores/as 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 29.- PAGO DEL KILOMETRAJE

En el caso de que los trabajadores/as 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 durante la vigencia del convenio en 0,19€/km.

ARTÍCULO 30.- 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 41,17 € mensuales.

ARTÍCULO 31.- PLUS DE DISPONIBILIDAD Y LOCALIZACIÓN PARA ENCARGADAS/OS

Por razones de su actividad la empresa necesita cubrir mediante una encargada/o las incidencias que puedan surgir en los servicios que se prestan los fines de semana, sin que para ello sean necesario su presencia física en la oficina de la empresa. Por esta dedicación especial percibirán un plus de 242,16 € mensuales.

ARTÍCULO 32.- PLUS DE TRANSPORTE JORNADA PARTIDA

Los trabajadores/as que como consecuencia de la organización de los servicios deban realizar su jornada en dos tramos (jornada partida) percibirán un complemento de 51,46 € mensuales siempre que no residan en el mismo núcleo urbano en el que esté ubicado el centro de trabajo

ARTÍCULO 33.- PLUS DE COMPENSACIÓN POR LA UTILIZACIÓN DEL VEHÍCULO PARTICULAR

Los trabajadores/as que utilicen sus vehículos particulares para cambiar de centro de trabajo durante su jornada laboral diaria percibirán un complemento mensual de 20,18 € como ayuda para el pago de la prima del seguro a todo riesgo del vehículo.

Con la percepción del citado plus los trabajadores/as no podrán reclamar a la empresa ningún tipo de compensación o indemnización en el caso de que por las razones que fueran tuvieran algún daño en el vehículo durante su utilización dentro del horario laboral.

Este plus es incompatible con el plus de transporte de jornada partida recogido en el art 27 del Convenio Colectivo

CAPITULO VI

ARTÍCULO 34. 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/as vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores/as 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.

ARTÍCULO 35.- ROPA DE TRABAJO

La empresa dotará a todos los trabajadores/as 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 de 26,31 € mensuales para el personal que trabaje más de 17 horas a la semana en cómputo anual y de 13,15 € para el resto.

ARTÍCULO 36.- AYUDAS PARA ESTUDIOS

La empresa Limpiezas Costa de Calviá, S.A. concederá a sus trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as, la cantidad de 200 € anuales como ayuda para becas anuales de estudios en los términos y cuantías máximas que seguidamente se indican, siempre y cuando su matrícula supere dichas cantidades y hubiesen sido abonadas previamente por el/la trabajador/a:

- 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 37.- AYUDA MATERIAL ESCOLAR

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

ARTÍCULO 38.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Los trabajadores/as 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 pedir dos anticipos a la vez

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 hasta que no haya transcurrido un período igual para el que se solicitó el anterior anticipo.

ARTÍCULO 39.- 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 1º y 2º baja del año. Las siguientes bajas serán complementadas según lo establecido en el convenio del sector.

Esta segunda baja será complementada siempre y cuando el absentismo de la trabajadora/or sea menor al 10% dentro del año inmediatamente anterior a la misma. Para el caso de que lleve contratada/o menos de un año el periodo de referencia serán los días efectivamente trabajados



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.

El complemento se percibirá hasta que la trabajadora o el trabajador pase a la prestación de pago directo, en su caso.

ARTÍCULO 40.- 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.

Las revisiones serán en tiempo de trabajo, en caso del que el trabajador acepte de manera voluntaria realizarla fuera de su jornada, se le devolverá el tiempo empleado, con un máximo de 2 horas

ARTÍCULO 41.- 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 mismo en caso de Incapacidad permanente total para su profesión habitual se aplicará sobre los 20.000 € el mismo porcentaje que aplica la Seguridad Social sobre la base reguladora. Todo ello, siempre y cuando todas las contingencias anteriores, se deriven de un accidente laboral ocurrido al servicio de Limpiezas Costa de Calviá S.A.

ARTÍCULO 42.- 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 43.- 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 44.- 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 en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Dirección de la empresa 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.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo cuando haya algún tema urgente e importante que tratar. 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. 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/as, 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 45.- 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 géneros, 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 46.- 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 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 subrepresentadas/os.
- 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 47.- 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 arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores/as, 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/as 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 géneros.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

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.

ARTÍCULO 48. VIOLENCIA DE GÉNERO

La Empresa y sus trabajadores/as entienden que la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser considerada por sus agresores carente de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Las situaciones que sufren las mujeres que padecen violencia de género pueden tener consecuencias en el trabajo, ya que pueden disminuir su rendimiento laboral, dando lugar a absentismo, retraso, bajas laborales, etc, afectando o impidiendo su desarrollo profesional y personal.

Por este motivo es necesario que estas trabajadoras encuentren apoyo en su centro de trabajo. En estas situaciones juegan un papel muy importante tanto las empresas como los y las representantes sindicales.

ARTÍCULO 49. PROTECCIÓN DE LAS VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 del 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente:

1. Reducción de su jornada de trabajo. La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, así como de cualquier condición recogida en la legislación vigente.



2. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora. Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud competentes.
3. Cambio de puesto de trabajo. La trabajadora víctima de violencia de género, determinada por el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo que opte será preferentemente del mismo nivel o grupo profesional. En caso de que el puesto a ocupar sea de inferior categoría se respetará las retribuciones y las condiciones del puesto de origen. De no asistir, y siempre que la interesada cumpla los requisitos legales podrá ocupar un puesto de superior categoría correspondiéndole las retribuciones asignadas a este puesto.
4. Suspensión temporal del trabajo. La trabajadora víctima de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo obligada por su situación de víctima de violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder inicialmente de seis meses, salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión por periodos de tres meses, con un periodo máximo de dieciocho meses. Durante este periodo se tendrá derechos a la reserva del puesto de trabajo.
5. Extinción del contrato. La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato por esta causa.
6. Vacaciones. Se anticipará o atrasarán a opción de la trabajadora el periodo de vacaciones para aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género que así lo soliciten.
7. Permiso no retribuido. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar un permiso no retribuido.
8. Faltas de asistencias. No se computarán como falta de asistencia o puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
9. Anticipo preferente. La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes, los cuales acreditarán esta necesidad y evaluarán así mismo las cuantías asumibles para restituir esta cantidad a la empresa.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

ARTÍCULO 50.- REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

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

Asimismo, se constituye como órgano consultivo y de intercambio de información entre la Dirección y los trabajadores/as.

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

ARTÍCULO 51.- 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 52.- 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 53.- OTROS DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS SINDICATOS Y SECCIONES SINDICALES

1.- Los representantes de los trabajadores/as 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/as 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/as 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/as

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 54.- SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS SINDICALES

1.- Los trabajadores/as 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. y en la legislación
- 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/as 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.

CAPITULO X FORMACIÓN

ARTICULO 55.- COMISIÓN DE FORMACIÓN

La Comisión de Formación estará compuesta por un miembro de cada sección sindical con representación en el Comité de Empresa y la Dirección, ambas partes tendrán el mismo peso para la toma de decisiones. La Presidencia de la comisión la ostentará un miembro de la parte empresarial que tendrá voto de calidad. Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- a. Proponer acciones formativas dentro de su ámbito.
- b. Colaborar con la dirección de la empresa para elaborar los objetivos del Plan de Formación.
- c. Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.
- d. Proponer los colectivos a los que va dirigida la formación.
- e. Marcar y/o establecer las prioridades para las diversas categorías o colectivos más necesitados tanto en la especialización como de reciclaje.
- f. Promover ayudas o facilidades para la formación complementaria de los trabajadores/as menos cualificados.
- g. Velar para que todo el personal que adquiera una plaza por promoción interna sea formado para un correcto desempeño de su puesto de trabajo.
- h. Aprobar la memoria anual de sus actividades y estudiar la incidencia sobre la prestación de servicios.
- i. Conocer el crédito asignado anualmente para la realización de acciones formativas bonificables, así como los porcentajes de colectivos prioritarios.

La Comisión de Formación podrá trasladar a la Dirección y Comité de empresa del convenio, para la valoración de ésta, aquel articulado que considere conveniente que forme parte del cuerpo normativo del convenio.

Los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo. El personal dispondrá del tiempo necesario con cargo a la empresa, para la asistencia a cursos de formación programados por la Empresa, siempre y cuando el horario de los cursos coincida con el horario laboral de las/los trabajadoras/es

Todo ello sin perjuicio de los permisos de formación establecidos en el estatuto de los trabajadores/as.



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 de la persona, 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/as a tiempo parcial se les abonará las retribuciones y complementos salariales y extrasalariales, 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.

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, postgrados y Escuela Oficial de Idiomas
- 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

Se establece que, a partir del año 2024, las vacaciones anuales se fijen en 23 días hábiles por lo que no computaran dentro de las mismas ni los descansos semanales ni los festivos.

Asimismo, y a partir del año 2024 el personal que tenga acumulado un total de 7.665 días continuados en la empresa dispondrá de un día adicional de vacaciones para ello se sumarán los días de prestación efectiva de servicios.

La contratación es continuada siempre que el/la trabajador/a:

- Haya sido contratado/a consecutivamente sin solución de continuidad
- No haya tenido un periodo sin prestación de servicios mayor a 1 año.





El/la trabajador/a que por cualquier motivo no haya prestado servicios para la empresa durante un periodo superior a 1 año, perderá a todos los efectos el periodo devengado con anterioridad, comenzando de nuevo su cómputo desde el día que inicie la prestación de servicios continuada.

En caso de subrogación el periodo de prestación de servicios se computará en todas las empresas de las que venga subrogada/o

Por otro lado, y a partir del año 2024 el personal que preste servicios en la empresa con más de 60 años de edad tendrá derecho a un día más de vacaciones.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA Los conceptos retributivos de la tabla salarial que se adjunta como ANEXO I, así como los complementos personales y pluses recogidos en este convenio entrarán en vigor con efecto retroactivo a 1 de enero del año 2021.

Todos los conceptos retributivos no incluidos en la tabla salarial mantendrán su importe durante toda la vigencia del convenio, salvo los que se fije un aumento en concreto.

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

Los atrasos correspondientes al año 2021 se abonarán sobre los conceptos de la tabla salarial, la antigüedad, los complementos personales y los pluses recogidos en el presente convenio, excepto el plus vestuario y el plus compensación por la utilización del vehículo particular. No se abonarán atrasos sobre ningún otro concepto.

La jornada laboral de 35 horas a la semana se ha fijado en base a lo establecido en la Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado y entrará en vigor como máximo el día 1 de julio de 2022, si bien la empresa intentará adelantarla lo antes posible.

La mejora de IT de la 2ª baja y el módulo de pago de las horas extras, entrarán en vigor el día 1 de enero del año 2022.

Se establece para el **PLUS DE COMPENSACIÓN POR LA UTILIZACIÓN DEL VEHÍCULO PARTICULAR** los siguientes importes para los siguientes años

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

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
TABLA SALARIAL 2021**

CATEGORIAS	SALARIO	
	MENSUAL	ANUAL
ENCARGADO/A	1.380,96 €	20.714,40 €
CONDUCTOR/A ESPECIALISTA	1.180,46 €	17.706,90 €
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	1.179,30 €	17.689,50 €
OFICIAL/A 1ª ADMINISTRATIVO/A	1.294,60 €	19.419,00 €
OFICIAL/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	1.161,42 €	17.421,30 €
ESPECIALISTA	1.094,57 €	16.418,55 €
LIMPIADOR/A	1.022,04 €	15.330,60 €
PEÓN/A ESPECIALISTA	1.022,04 €	15.330,60 €
CONSERJE/ORDENANZA	994,50 €	14.917,50 €

**ANEXO II
TABLA DE parentescos (CONSANGUINIDAD Y afinidad)**

PARIENTES DE PRIMER GRADO		
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

PARIENTES DE SEGUNDO GRADO	
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)

PARIENTES DE TERCER GRADO		
Línea Descendente	BIZNIETO/A	SOBRINO/A
Línea Ascendente	TÍO/A	BISABUELO/A

