

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

14105

Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social por la cual se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de las Islas Baleares neteja firmada el 24 de octubre de 2025 y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07000535011982)

Antecedentes

1. El 24 de octubre de 2025, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de las Islas Baleares se reunieron para acordar sobre la aplicación del convenio colectivo convocada por la parte social.
2. El 17 de noviembre de 2025, José María Muñoz Juárez, en representación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación de la citada Acta del acuerdo de la Comisión Paritaria.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Acta de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de las Islas Baleares, de 24 de octubre de 2025, en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares.
2. Disponer la publicación del acta en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Paritaria.
4. Notificar esta Resolución a la persona interesada.

Palma, firmado electrónicamente el 1 de diciembre de 2025

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Por delegación de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social
(BOIB 99, de 26 de juliol de 2025)



**SEXTA ACTA DE REUNION DE 24 DE OCTUBRE DE 2025 DE COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LES ILLES BALEARS**

En la ciudad de Palma de Mallorca, siendo las **9,00** horas del día **24 de octubre de 2025**, en la sala del **TRIBUNAL DE ARBITRAJE MEDIACION Y CONCILIACION DE LES ILLES BALEARS** se reúnen las personas abajo relacionadas, que comparecen en representación de las organizaciones empresariales y sindical que asimismo se citan, al objeto de atender la petición de reunión provocada por la parte social y en base a ello COMPARECEN:

Por SITEIB

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

Como asesores:

Miquela Pujadas Busquets
Nicolau Fonollar

Por la representación empresarial:

Por parte de ASPEL
Iñaki Contreras Creus
Sandra Martine Barcia

Por parte de ABENET

Angell Llull Navarro

Como asesor:

José María Muñoz Juárez

El orden del día, a propuesta y requerimiento de la parte social manifestada en fecha 17 de septiembre de 2025, consta de varios puntos que se quieren tratar y que se relacionan a continuación:

PRIMERO: Abono festivos

SEGUNDO: Forma de calcular vacaciones

TERCERO: Aplicación y cumplimiento de convenio respecto a procesos de subrogación. Fecha y entrega de documentación.

CUARTO: Abono plus de hospitales en centros de salud.

Leído el orden del día se pasan a tratar todos los puntos destacados en el acta.

PRIMERO: Abono festivos.

Por la parte sindical se indica que los festivos se deben abonar sobre todas las cantidades percibidas por el trabajador en su cómputo anual.

Por la parte patronal se expone que el artículo 35 del convenio colectivo establece que en las empresas en las que se trabaje en días festivos, no domingos, podrá retribuirse dicho día con un incremento del ciento setenta y cinco por cien (175%) sobre los **salarios** vigentes en cada momento, o en su caso, tener dos días libres por cada festivo no domingo trabajado. La decisión sobre el cobro o disfrute de estos días será acordada entre empresa y comité de empresa o delegados de personal mediante documentos al efecto, siendo el contenido de este acuerdo, de carácter obligacional a las partes que lo contraigan.

Por lo que, del tenor literal del texto, y siendo meridianamente claros los términos convencionales, acogiendo a las normas de interpretación de los artículos 1281 y siguientes del CC, que tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación; de forma que, cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato no sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el artículo 1281 CC, no permite interpretar otra valoración que el estricto sentido de las palabras, y por tanto, no procede incluir en el importe de los festivos ningún otro concepto que no sea el referente a los salarios de la tabla del anexo III del vigente convenio colectivo del sector.

Tras el debate, y como conclusión, las partes alcanzan un acuerdo en el sentido de que el abono de los festivos establecido en el artículo 35 del convenio colectivo del sector debe hacerse sobre la totalidad de los salarios vigentes que perciba un trabajador incluyéndose los pluses que se devenguen de forma habitual y la antigüedad.

SEGUNDO: Forma de calcular vacaciones:

Por la parte sindical se manifiesta que se entiende que las vacaciones se calculan por 2,5 días de vacaciones por mes trabajados, y no a razón de los días trabajados como hacen algunas empresas. Este supuesto debe ocurrir tanto si trabajan desde el principio del año como si finalizan antes de finalizar al año.

Por la parte patronal, respecto a este apartado entiende que el artículo 37 del convenio colectivo del sector establece un derecho mínimo a 30 días naturales de vacaciones al año; fijación y disfrute que debe producirse dentro del año natural;

Igualmente, entiende que el abono o disfrute, para situaciones en las que la persona trabajadora no preste servicios durante todo el año natural deberá tener un criterio de proporcionalidad, lo que implica que, si no se presta servicio todo el año, las vacaciones se calcularán proporcionalmente al tiempo de servicios prestados

Así, por la parte patronal el pago o devengo se generará con cada día de trabajo y puede disfrutarse proporcionalmente sin esperar al cierre del año. En la práctica y de forma generalmente aceptada, el prorrateo “normal” cuando la vacación anual mínima es de 30 días naturales se realiza a razón de 2,5 días por cada mes trabajado (30/12), lo que es una fórmula operativa coherente con el principio de proporcionalidad anteriormente referido.

Como conclusión a este punto, la comisión paritaria, entiende que en relación a la retribución de las vacaciones que cuando procede abonar vacaciones no disfrutadas por extinción, debe pagarse la “remuneración normal o media, pero no impone una única técnica numérica.

Así, la fórmula de 2,5 días/mes es la regla operativa habitual y lícita. Un cálculo alternativo por días exactos del año también es válido si respeta la proporcionalidad y no minoriza el mínimo legal ni derechos reconocidos en convenio. En caso de discrepancia entre métodos, debe prevalecer el que no reduzca el derecho del trabajador ni lo sitúe por debajo del mínimo legal o convencional.

TERCERO: Aplicación y cumplimiento de convenio respecto a procesos de subrogación. Fecha y entrega de documentación.

Por la parte sindical, se quiere dejar constancia en esta comisión paritaria que se debe ser especialmente riguroso por las empresas para que se cumplan con los plazos establecidos en el convenio colectivo.

La parte patronal, en relación a este punto, manifiesta que los plazos de intercambio de documentación entre las empresas afectadas por una subrogación están perfectamente delimitados en el artículo 60.2. y que las consecuencias del incumplimiento están igualmente tasadas en el propio texto convencional, entendiendo igualmente, que esta comisión paritaria no puede arbitrar otras fórmulas o requerimientos al margen de lo establecido en el propio texto.

No obstante lo anterior, la parte patronal entiende que las empresas entrantes deben comunicar a la empresa saliente de manera fehaciente la adjudicación, como por ejemplo podría ser a través de la adjudicación definitiva.

Así, realizada la comunicación de forma fehaciente, el plazo de entrega de la documentación relacionada en el anexo I y II del Convenio Colectivo, será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En caso de que no se puedan respetar el plazo por causa no imputable a las adjudicatarias, en todo caso, dicha entrega de documentación deberá producirse de forma fehaciente con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

Por las patronales, se ha detectado que las administraciones, en procesos de adjudicación solo comunica el cambio de adjudicatario a la empresa entrante, y que harán los trámites administrativos a su alcance para hacer llegar al órgano licitador la obligación de comunicar de forma fehaciente a la empresa saliente el cese del servicio y la nueva empresa adjudicataria.

Como conclusión a este punto la Comisión Paritaria concuerda, como no puede ser de otro modo, que las empresas deben respetar los plazos convencionalmente establecidos de entrega de documentación en los procesos de subrogación y que se estará especialmente vigilante ante incumplimientos de las partes implicadas.

Igualmente, la Comisión Paritaria, entiende recomendable que para los procesos de subrogación, entre la documentación a entregar se proceda a facilitar toda aquella información relativa a prevención de riesgos laborales entre la que cabe destacar la relativa a vigilancia de la salud y formación en el puesto de trabajo.

**CUARTO: Abono plus personal centros sanitarios dependientes de la administración pública. Artículo 29.**

Se somete a debate si las personas trabajadoras que prestan servicios en hospitales deben percibir el plus establecido en el presente artículo.

Tras el debate planteado, las partes de la Comisión Paritaria concuerdan que, como avance convencional se creó, por su grado de especialización, la categoría profesional de personal de hospital con un salario superior al establecido para el resto de personal quedando detallado en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

En la categoría de personal de hospital se incluyó el plus de hospital en el salario base creándose una tablas expresas al efecto con las correspondientes mejoras salariales establecidas anualmente. Debemos recordar que el plus hospital en los tres últimos convenios era un concepto fuera del salario base y congelado, con lo que los incrementos de convenio no afectaban al mismo.

Así, porque ese fue el espíritu de la negociación llevada a cabo en su día respecto a este plus del artículo 29, el mismo no se devengará en hospitales porque el personal afectado a dichos centros, tienen un salario y plus específico detallados en los artículos 27 y 28 del convenio colectivo.

Por tanto, cuando se creó este plus se pensó en iniciar la equiparación del personal que presta servicios en centros sanitarios dependientes de la administración pública que no trabajan en hospitales.

No habiendo más asuntos que tratar y siendo las **13:20 horas**, se da por finalizada la reunión en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, levantándose la presente acta para constancia de lo tratado.

Se acuerda, igualmente, que la misma se firme, por un representante de cada organización presente.

Igualmente se acuerda mandar al asesor José María Muñoz Juárez para que proceda a realizar los trámites de inscripción y registro de la presente acta ante la autoridad laboral y su publicación en el BOIB.

