

1. Sotmetre l'esborrany inicial d'Avantprojecte de llei de modificació de la Llei 1/2003, de 20 de març, de Cooperatives de les Illes Balears a l'audiència dels ciutadans, el qual es troba a disposició de les persones interessades, per consultar-lo, a les oficines de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa a la Plaça de Son Castelló núm. 1, Polígon de Son Castelló, 07009 de Palma.

2. Fixar el termini d'audiència en quinze dies naturals des de l'endemà d'haver-se publicat aquesta Resolució en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. Si el darrer dia és inhàbil, s'entén prorrogat al primer dia hàbil següent. Les al·legacions s'han de presentar a la seu de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa (Plaça de Son Castelló núm. 1, Polígon de Son Castelló, 07009 de Palma) o a qualsevol dels llocs que determina l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i han d'anar adreçades a la Conselleria de Turisme i Treball (Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa).

Palma 9 de febrer de 2010

La consellera de Turisme i Treball
Joana M. Barceló Martí

— o —

Num. 3750

Resolució del director general de Treball de 18 de febrer de 2011 per la qual s'ordena la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears i es disposa la publicació oficial del Conveni col·lectiu del sector de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears (Exp: CC_TA 02/025 codi de conveni núm. 07000535011982)

Antecedents

1. L'1 d'octubre de 2010, la representació de les empreses del sector de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball d'aquest sector.

2. El 3 de novembre de 2010, el senyor Jaume S. Sitjar Ramis, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, dipòsit i publicació del conveni col·lectiu esmentat.

3. El 18 de febrer de 2011, l'interessat ha aportat la documentació completa i correcta exigida per a la inscripció, dipòsit i publicació oficial de l'esmentat acord.

Fonaments

1. L'article 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999 de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Ordenar la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de treball del sector de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears.

2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

3. Disposar la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 18 de febrer de 2011

El director general de Treball
Iago Noguera Vázquez

Conveni Col·lectiu per al Sector de Neteja d'Edificis i Locals de Illes Balears des de l'1 d'abril de 2010 al 31 de desembre de 2013
(Codi Conveni 0700535)

Article Preliminar.

A) Parts que ho concerten

Són parts concertants del present Conveni Col·lectiu, per part sindical:

Unió General de Treballadors (FES-UGT), Unió Sindical Obrera (FS-USO) i Confederació Sindical de Comissions Obreres (AADD-CCOO) i per part Empresarial: Agrupació Balear d'Empreses de Neteja (ABENET) i Associació Professional d'Empreses de Neteja (ASPEL).

B) Igualtat de gènere.

Qualsevol referència efectuada als treballadors o empresaris al llarg del present text convencional, en masculí o femení, s'entén efectuada sense que suposi cap tipus de discriminació per raó de gènere.

Article 1 Àmbit territorial i funcional

El present Conveni Col·lectiu serà d'aplicació a totes les empreses que, incloses dintre de l'àmbit territorial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es dediquin a l'activitat de neteja d'edificis i locals, tals com oficines, hospitals, aeroports, ports, vaixells, avions, etcètera, encara que les empreses radiquin fora de les Illes Balears. Igualment queden afectats per aquest Conveni els treballadors o treballadores que presten serveis de recollida, arrossegament i col·locació de carretons.

El present Conveni Col·lectiu s'aplicarà a les empreses de serveis l'objecte social dels quals sigui, entre uns altres, la neteja d'edificis i locals per compte de tercers, respecte al personal al seu servei que cobreixi tal activitat, llevat que li sigui aplicable un altre Conveni Col·lectiu que, en el seu conjunt i còmput global i anual, superi les condicions establertes en aquest Conveni Col·lectiu.

Les empreses que contractin o subcontractin amb uns altres la realització de serveis corresponents a les activitats habituals o pròpies del sector, hauran de garantir que els treballadors o treballadores afectats seran retribuïts en les mateixes condicions que venen recollides en el present Conveni Col·lectiu, llevat que el treball que estiguin exercint correspongui o tingui reconegut, en el conveni o legislació supletòria, un salari superior.

Article 2 Àmbit personal

Queden afectats pel present Conveni Col·lectiu tots els treballadors o treballadores que prestin els seus serveis a les empreses de neteja d'edificis i locals l'activitat dels quals es desenvolupi en aquesta Comunitat Autònoma, encara que la seu de l'empresa radiqui fora de les Illes Balears.

Article 3 Àmbit temporal

Independentment de la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB), el present Conveni Col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 d'abril de 2010 i tindrà una durada fins al 31 de desembre de 2013, sent doncs, d'obligat compliment a partir de la data de la seva signatura.

Article 4 Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni Col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades global i conjuntament, pel que en el cas que l'Autoritat o la Jurisdicció Laboral, en l'exercici de les seves facultats, no acceptés alguna de les seves clàusules, quedaran sense eficàcia les anomalies observades, havent-se de remetre les mateixes a les parts negociadores per a la subsanació d'elles, i quedant vigent la resta d'aquest conveni.

Article 5 Condicions més beneficioses

Les condicions que s'estableixen en el present Conveni tenen la consideració de mínimes, i en la seva conseqüència els treballadors o treballadores que tinguessin condicions superiors a les pactades en aquest Conveni els hi seran mantingudes i respectades.

Article 6 Compensació

Totes les millores econòmiques, així com socials i sindicals, si les hagués, concedides per les empreses que vinguessin gaudint els treballadors o treballadores no podran ser absorbides ni compensades per les condicions estipulades en aquest Conveni.

Article 7 Supervisió de contractes

En aplicació del disposat en l'article 8 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses del sector queden obligades a lliurar una còpia bàsica de tots els contractes de treball o pròrroques dels mateixos, que hagin de celebrar-se per escrit, a la representació unitària dels treballadors o treballadores en l'empresa.

Aquestes còpies bàsiques dels contractes hauran de ser lliurades a la referida representació legal en un termini no superior a deu dies contats des de la formulació de la contractació.

Article 8 Treballadors o treballadores fixos de caràcter discontinu

1. En atenció al disposat a l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors, s'entendran els treballadors o treballadores del sector contractats per temps indefinit quan:

a) Es concertin per a realitzar treballs fixos i periòdics dintre del volum normal d'activitat de l'empresa.

b) Quan es concertin per a realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa.

2. La contractació dels treballadors o treballadores fixos discontinus definits en l'apartat anterior, tant en la lletra a) com en la b), es regirà per les normes següents:

a) Crida: Tots Els treballadors o treballadores fixos discontinus hauran de ser cridats cada vegada que vagin a dur-se a terme les activitats per a les quals van ser contractats. Aquesta crida haurà de fer-se per escrit i segons l'ordre de l'antiguitat del treballador en l'empresa, dintre de cada especialitat professional, i amb una antelació mínima de 7 dies.

b) Antiguitat: Per a aquests treballadors o treballadores els seran computats tots els períodes de treball a efectes de complements econòmics d'antiguitat.

c) Finalització de temporada: Els rebuts que per finalització del període d'ocupació signin els treballadors o treballadores que tinguin la condició de fixos discontinus, tindran la consideració de quantitats percebudes per liquidació d'havers, pel que cap altre valor deslliurador distint d'aquest haurà de donar-se-la al document que es redacti com a liquidació.

d) Contractació a temps parcial: De conformitat amb el disposat en l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix que en la contractació de fixos discontinus es podrà utilitzar la modalitat de contracte a temps parcial, atès que així ho justifiquen les peculiaritats de l'activitat sectorial que es tracta.

Article 9 Salari

Els salaris base vigents a 31-3-2010 experimentaran els increments que a continuació s'especifiquen:

De 1 d'abril de 2010 a 31 de desembre de 2010: 0,75 %, segons la taula de l'annex I

De 1 de gener de 2011 a 31 de desembre de 2011 el percentatge d'augment de l'índex de preus de consum (IPC) interanual registrat en els dotze mesos anteriors més 0,25 punts (IPC + 0,25).

De 1 de gener de 2012 a 31 de desembre de 2012 el percentatge d'augment de l'índex de preus de consum (IPC) interanual registrat en els dotze mesos anteriors més 0,5 punts (IPC + 0,5).

De 1 de gener de 2013 a 31 de desembre de 2013 el percentatge d'augment de l'índex de preus de consum (IPC) interanual registrat en els dotze mesos anteriors més 0,75 punts (IPC + 0,75).

En qualsevol cas si l'IPC dels anys considerats fos negatiu, l'IPC es considerarà com a zero i sobre aquest s'incrementarà allò que s'ha pactat.

La Comissió Paritària del Conveni es reunirà en la segona quinzena dels mesos de gener de 2011 a 2013, després que l'Institut Nacional d'Estadística (INE) publiqui l'IPC interanual dels 12 mesos anteriors registrat en l'àmbit nacional per a cadascuna de les revisions de salaris pactades, a fi de confeccionar la taula de salaris corresponent i que procedirà al seu registre i dipòsit davant l'Autoritat Laboral, per a la seva posterior publicació en el Butlletí Oficial de Illes Balears (BOIB).

El pagament d'endarreriments salarials derivats de l'increment del primer any de vigència del Conveni, així com de les seves revisions posteriors, haurà d'efectuar-se no més tard de la nòmina següent al del mes de publicació del Conveni, o de la corresponent revisió, en el BOIB.

Article 10 Complement d'antiguitat

En aquesta matèria s'acorda el següent:

a) Amb efectes de dia 1 d'abril de 2009 el règim d'increments per antiguitat per a tots els treballadors o treballadores consisteix en deu triennis al 3,62% del salari base cadascun, que es reportaran i abonaran a partir d'aquesta data als venciments que es produeixin a partir de la data referida.

b) Fins al dia 31 de març de 2009, va estar vigent el règim d'increments previst en els articles 10 i 11 del Conveni Col·lectiu anterior, que ve recollit en la Disposició transitòria quarta del present Conveni.

c) Des del 31 de març de 2009, les quanties que els treballadors o treballadores venien percebent per complement d'antiguitat es van reconèixer i es van consolidar com un dret adquirit a títol 'ad personam' i a partir de dia 1 d'abril de 2009 tindran dret a reportar fins a deu triennis més segons el fixat en el primer paràgraf d'aquest article.

d) La quantia que es venia percebent com dret adquirit 'ad personam' per antiguitat serà revisada anualment i amb efectes de dia 1 d'abril de 2009, així

com en les revisions anuals successives, en el mateix percentatge d'increment que experimenti el salari base.

i) Es pacta la vinculació i la connexió d'aquest article a la resta de millores econòmiques pactades als efectes del que disposa l'article 4 del Conveni Col·lectiu.

Article 11 Foment de l'ocupació estable

Les empreses es comprometen que la mitjana anual d'ocupació estable en relació amb la totalitat de la plantilla abast en l'any 2006 el 70%. Aquest percentatge estarà integrat pels contractes fixos, ordinaris i discontinus, i pels contractes per obra o servei determinats (fixos de centre). Per tant, la contractació temporal mitjana no podrà superar el 30%, en la qual no es computaran els contractes interins per entendre que substitueixen la reserva de plaça d'altre treballador, els formatius, ni els de substitució per avançament l'edat de jubilació als 64 anys i els de relleu per jubilació parcial anticipada. Els contractes a temps parcial, tant per a ocupació estable com temporal, es computaran en proporció a la jornada pactada en els mateixos.

Fins el 31 de desembre de 2005 estarà vigent el disposat en el Conveni Col·lectiu precedent.

És competent per a determinar el compliment de les normes d'ocupació estable previstes en el present article la Comissió Paritària regulada en la Disposició adicional primera d'aquest Conveni. Per dur a terme la seva labor de control, aquesta Comissió Paritària queda vinculada als següents principis i normes de procediment:

a) Els membres de la Comissió Paritària que s'ocupin d'aquesta tasca de control queden sotmesos a una absoluta reserva i confidencialitat respecte a totes les dades i documents aportats per les empreses i que resultin necessaris per dur a terme aquesta funció de control.

b) Amb les limitacions previstes a les lleis queda autoritzada la Comissió Paritària per a recaptar totes les dades i informes que s'estimen d'interès dels Organismes i Institucions Públiques, amb competència en matèria laboral, i/o de les pròpies empreses, tendents al millor compliment d'aquest precepte. No obstant això l'ús d'aquesta autorització general, queda condicionada en cada cas concret, a la prèvia decisió unànime dels membres de la Comissió Paritària.

c) Queda facultada la Comissió Paritària perquè, a l'efecte de dur a terme amb major exactitud la seva funció de control, pugui recaptar informes pericials, auditories o dictàmens a experts independents en recursos humans.

La resolució de conveniència d'aquestes peticions serà presa pel règim de majories prevista a la Disposició adicional primera d'aquest Conveni.

d) El control de l'estabilitat d'ocupació es durà a terme per la Comissió Paritària, la qual, quan existeixin indicis fundats que alguna de les empreses afectades per aquest Conveni Col·lectiu incompleixi el nivell d'ocupació estable previst en el present article, promourà l'oportuna denúncia davant l'Autoritat Laboral pertinent. Aquesta Comissió Paritària queda facultada per a dotar-se de procediments que articuli el sistema per a exercir el control, en la forma que estimi convenient. De no arribar a un acord, la qüestió se subjectarà a arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), obligant-se les parts a subscriure l'escriptura de compromís.

i) En cas de desacord amb el resultat del percentatge establert en el document acreditatiu del percentatge d'ocupació estable que expedeixi la Comissió Paritària, les parts podran sol·licitar la intervenció del TAMIB, Autoritat Laboral si escau, o via judicial pertinent.

Article 12 . Gratificacions extraordinàries

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries per l'import de trenta dies de salari base vigent a cada moment, més l'antiguitat i el plus 'ad personam' que en el seu cas correspongui. Aquestes gratificacions s'abonaran per les empreses dintre la primera desena dels mesos de juliol i desembre respectivament, sent el seu import semestral.

Article 13 Participació en beneficis

Els treballadors o treballadores afectats pel present conveni percebran anualment, i durant la vigència d'aquest conveni en concepte de paga de participació en beneficis, l'import de trenta dies de salari base vigent a cada moment més l'antiguitat i el plus 'ad personam' que en el seu cas correspongui, sent abonada per meitat en la primera desena dels mesos d'abril i octubre respectivament. Qui ingressin o cessin durant l'any, percebran la part proporcional corresponent.

Les empreses que vinguessin abonant de manera inveterada la participació en beneficis per qualsevol sistema d'abonament, podran continuar amb la mateixa, segons el costum.

Les empreses que no tinguessin en l'actualitat implantat el sistema de prorrateig mensual, podran establir aquest sistema de pagament, mitjançant acord entre les parts.

Article 14 Transport

El transport públic que s'hagi de realitzar pels treballadors o treballadores

dintre de la jornada laboral, correrà a càrrec de l'empresa. En el suposat cas que el treballador posés el seu propi mitjà de locomoció en comptes d'utilitzar el públic, tindrà dret a la percepció de l'import com si de públic es tractés.

En el cas que l'empresa obligui al treballador a l'ús del transport privat propi, l'import a abonar per l'ús del mateix haurà d'acordar-se entre empresa i treballador.

Independentment del disposat en el paràgraf anterior, el treballador que per a acudir al centre de treball des del seu domicili o viceversa, necessiti efectuar un o més transbords de transport públic, percebrà de l'empresa l'import dels viatges a partir del primer transbordo, sempre que la distància que intervingui entre el primer punt del transbordo i el propi centre de treball sigui superior a tres quilòmetres.

Les quantitats a satisfer pels viatges realitzats de servei públic seran les fixades i actualitzades pels diferents preus que a cada moment i dia de prestació de servei s'estableixi per l'Autoritat Municipal o organisme o entitat que els representi.

Les quantitats que vinguessin percebent els treballadors o treballadores per aquest concepte de plus de transport es respectaran en la seva integritat si són superiors en còmput anual a les quantitats que resultessin d'aplicar el paràgraf anterior. En qualsevol cas, tindran garantides com a mínim les quantitats citades en l'esmentat paràgraf.

En el suposat cas que un treballador sigui contractat de manera directa en tres o més empreses del sector -sense que intervingui subrogació empresarial-, a fi de prestar serveis en diferents centres de treball, en contractes de treball a temps parcial iguals o inferiors a 3 hores diàries de treball, cadascuna de les empreses abonarà el desplaçament equivalent al preu del transport públic (bitllet, bonobús o qualsevol altre sistema municipal a l'ús).

En aquelles àrees o localitats de la Comunitat Autònoma a les quals no existeixi transport públic s'aplicarà la mateixa norma, tenint en compte com equivalent el preu del transport públic de Palma de Mallorca o el de la ciutat més pròxima de ser superior.

Article 15 Hores extraordinàries

Ambdues parts negociadores acorden la supressió de la realització d'hores extraordinàries habituals. Per a les realitzades en virtut d'altres circumstàncies s'estarà al disposat en les normes legals i reglamentàries. El preu de l'hora extra no podrà ser inferior al preu de l'hora ordinària.

Article 16 Dies festius

En les empreses en les quals es treballi en dies festius, no diumenges, els treballadors o treballadores podran cobrar aquest dia amb un increment del cent setanta-cinc per cent (175%) sobre els salaris vigents a cada moment, o si escau, tenir dos dies lliures per cada festiu no diumenge treballat. La decisió sobre el cobrament o gaudi d'aquests dies serà acordada entre empresa i comitè d'empresa o delegats o delegades de personal mitjançant documents a aquest efecte amb vigència anual, sent el contingut d'aquest acord, de caràcter obligacional a les parts que ho contreguin.

Article 17 Nocturnitat

Per a tot treballador la jornada del qual es desenvolupa entre les 22 hores i les 6 del matí, s'estableix un complement salarial del 25% del salari base vigent a cada moment. En aquells casos que en jornada nocturna es realitzessin 4 hores de treball en el temps comprès en l'horari anterior, el treballador percebrà dit complement com si hagués treballat la jornada completa.

Aquest plus s'abonarà al període de vacances als treballadors o treballadores que realitzin diàriament la seva jornada nocturna en un període mínim de sis mesos dintre de l'any natural al gaudi de les vacances. En qualsevol altre cas aquest plus de nocturnitat no es percebrà en vacances.

Per als treballadors o treballadores nocturns amb jornada completa, el descans setmanal serà de dos dies consecutius.

Article 18 Jornada laboral

1. Temps de treball: La jornada ordinària de treball efectiu a l'any serà de 1.755 hores, que es correspondrà amb una jornada mitjana en còmput setmanal de 39 hores ordinàries de treball efectiu, havent d'efectuar-se per l'empresa i els representants legals dels treballadors o treballadores un calendari laboral que contempli la jornada que aquí s'esmenta.

El personal que realitzi una jornada completa continuada, els temps de descans per entrepà s'entendran com temps de treball efectiu.

El començament de la jornada i la seva finalització s'entendran en el centre de treball i torn que es tracti.

2. Descans setmanal: Els treballadors o treballadores contractats a temps complet que prestin els seus serveis en establiments o centres en els quals les activitats es desenvolupin de forma continuada al llarg de tots els dies de la setmana, i la contracta abasti la prestació de serveis també durant els set dies setmanals, gaudiran d'un descans setmanal de dos dies, computables per períodes de fins a quatre setmanes, a partir del dia 1 de setembre de 2008. Per a la resta

de treballadors o treballadores a temps complet, el descans setmanal de dos dies computables en períodes de fins a quatre setmanes, tindrà efecte des de l'1 d'abril de 2009. A l'efecte del còmput de dies lliures, a partir del 1 d'abril de 2009, es considerarà treballador a temps complet aquell treballador amb una jornada superior a 31 hores respecte de la jornada setmanal (39 hores). Per a la resta de treballadors o treballadores a temps parcial s'estarà a l'estipulat en la legislació vigent.

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors o treballadores en el centre de treball que es tracti, es podrà establir, als supòsits contemplats als paràgrafs anteriors, que la jornada ordinària de treball es distribueixi en sis dies a la setmana en un còmput de quatre mesos, durant les èpoques de més concentració o major volum de treball (abril a octubre), podent-se pactar també en aquests casos que un dels dos dies de descans setmanal es gaudeixi conjuntament amb les vacances anuals o acumulats en altres períodes distints coincidents amb els de menor activitat estacional (novembre a març).

Els acords referits en el paràgraf anterior hauran de constar per escrit i per a la seva validesa hauran d'estar comunicats a la Comissió Paritària del Conveni.

En aquelles empreses o centres de treball que tinguessin fixat de mutu acord altre règim de descans setmanal, a l'aquí pactat, que serà norma mínima, prevaldrà el mateix.

El règim de descans setmanal vigent fins a l'entrada en vigor del pactat en el present apartat serà el legalment establert, sense perjudici del previst en el paràgraf anterior.

Article 19 Vacances

Tot el personal sense distinció de categories tindrà dret a un gaudi d'un període anual de 30 dies de vacances. El començament del gaudi de les vacances no haurà de coincidir amb cap dia festiu o de lliurança dels treballadors o treballadores.

En aquelles empreses que el règim de vacances sigui establert prèviament, aquells treballadors o treballadores que coincideixin amb situació d'incapacitat temporal en el temps del seu gaudi, podran sol·licitar les vacances en temps posterior.

Article 20 Roba de treball

Les empreses lliuraran dos uniformes de treball a cada treballador que sigui donat d'alta en la mateixa, tenint aquests una durada d'un any. Successivament es lliurarà un nou a l'estiu i un altre a l'hivern. Les empreses hauran de consultar a la representació legal dels treballadors o treballadores cada vegada que es canviï de model d'uniforme sobre la qualitat i tipus dels mateixos.

Es lliurarà calçat de manera periòdica igual al paràgraf anterior en aquells centres de treball que sigui preceptiva la seva utilització per part dels treballadors o treballadores, a causa de l'activitat pròpia del lloc de treball que hagi de ser obligatori el seu ús d'acord amb el contingut de les normes vigents en matèria de salut i seguretat en el treball.

Així mateix les empreses facilitaran al personal que es vegi obligat a realitzar la seva jornada o part d'ella a l'aire lliure, vestits d'aigua igual que botes i un anorac o jaqueta d'hivern, que hauran de ser lliurades cada tres anys, així com guants de goma o pell, segons les necessitats del treball, que seran lliurats prèvia devolució dels vells i en tot cas, quan s'hagin deteriorat els quals usen amb normalitat.

Quan s'efectuïn labors nocturnes en superfícies que comportin perill, les empreses vindran obligades a facilitar els mitjans reflectants que siguin necessaris.

Serà responsabilitat i per compte dels treballadors o treballadores el manteniment i cura de la roba de treball que fa esment aquest article.

A partir de l'1 d'abril de 2009, els treballadors o treballadores tindran dret, a percebre un plus econòmic (plus manteniment vestuaris) destinat a sufragar les despeses de manteniment de la roba de treball que l'empresa li exigeixi o li proporcioni per a realitzar el seu comés professional, el qual tindrà una quantia de 6 euros per mes de servei i que serà proporcional al temps de treball contractat.

Article 21 Incapacitat temporal

El treballador que es trobi en situació d'incapacitat temporal (IT) derivada d'accident de treball o malaltia professional, percebrà un complement que correrà a càrrec de l'empresa, fins a completar una retribució del cent per cent de la base de cotització inclosa la prorata de pagues extres. Amb aquesta percepció, en arribar l'import de les pagues extres, s'entendran per percebudes per part del treballador els dies ja percebuts en la situació de IT.

Els treballadors o treballadores que es trobin en situació de IT derivada de malaltia comuna percebran una retribució fins a completar el cent per cent de la seva base de cotització, incloses pagues extres a partir dels 30 dies naturals i durant el temps que duri aquesta situació de IT, és a dir, com a màxim divuit mesos.

Si durant el temps que hi ha entre el dia 1 d'abril i la signatura o publica-

ció del Conveni en el BOIB, qualsevol treballador que causés baixa per incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals, la base reguladora a l'efecte de càlcul de la prestació econòmica haurà de ser la qual li correspongués amb el salari del nou conveni, tan aviat es conegui aquest.

En els casos de malaltia que requereixi hospitalització o intervenció quirúrgica, s'abonarà la IT al 100% de la base de cotització, durant tot el temps que duri aquesta.

L'empresa no complementarà el cent per cent de la base reguladora de cotització de la part de salari que correspongui al 'plus d'hospitals' regulat en la disposició transitòria primera d'aquest Conveni Col·lectiu.

Article 22 Sortides a consultes i revisions mèdiques

El treballador, avisant amb l'antelació suficient possible tindrà dret a permís retribuït pel temps necessari per a acudir a consulta mèdica, justificant-lo mitjançant volant mèdic del Servei Públic de Salut o organisme que ho substitueixi.

Article 23 Farmacioles d'urgència

Totes les empreses afectades pel present Conveni, vénen obligades a l'hora de la realització de contractes amb els seus clients, a assegurar que en tots els centres de treball existeixin farmacioles reglamentàries per a cures d'urgència. Aquestes farmacioles hauran d'estar en un lloc de fàcil accés per als treballadors o treballadores.

Article 24 Situació de maternitat

Les treballadores embarassades tindran dret al causar baixa mèdica per aquest motiu, al gaudi del temps concedit per la Llei més una setmana a càrrec de l'empresa, abonant-se aquesta a raó del cent per cent del salari base vigent a cada moment, més l'antiguitat que percebia abans de produir-se la baixa per causa de l'embaràs.

Quant a les altres situacions per maternitat, s'estarà al consignat en la legislació vigent, especialment l'article 26 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 25 Assegurança complementària d'accident de treball

Les empreses concertaran, com ve sent preceptiu des d'anteriors Convenis una assegurança individual o col·lectiu que garanteixi als treballadors o treballadores la percepció de deu mil euros (10.000 euros), per si o pels seus beneficiaris en els casos de mort, incapacitat absoluta o gran invalidesa, derivada d'accident de treball o malaltia professional.

Si l'empresa no tingués concertat l'assegurança d'accident corresponent, aquesta serà responsable del pagament de les quantitats aquí assegurades.

Article 26 Vacances Addicionals

Aquells treballadors o treballadores que duguin més de deu anys en l'empresa de forma continuada i causin baixa voluntària en la mateixa a partir dels 60 anys d'edat i fins als 63 anys, tindran dret a gaudir proporcionalment a la jornada de treball, vacances retribuïdes:

Si la baixa es produeix als 60 anys les vacances tindran una durada de 73 dies naturals.

Si la baixa es produeix als 61 anys les vacances tindran una durada de 64 dies naturals.

Si la baixa es produeix als 62 anys les vacances tindran una durada de 55 dies naturals.

Si la baixa es produeix als 63 anys les vacances tindran una durada de 45 dies naturals.

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

Article 27 Llicències

Els treballadors o treballadores regits per aquest Conveni tindran dret al gaudi de llicències sense pèrdua de cap de les retribucions en els casos i durada que a continuació s'indiquen:

a) Per matrimoni del treballador: 17 dies.

b) Per naixement de fill o malaltia greu dels fills, pares o cònjuges: 3 dies si es produeix a l'illa de residència i 5 dies si es produeix fora de la mateixa.

c) Dos dies en cas de defunció o malaltia greu de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de la illa de residència, el termini serà de 5 dies. Per al gaudi d'aquests dies, serà preceptiva la demostració fefaent de cada causa.

En tots els altres casos es regirà per el que estableix l'Estatut dels Treballadors.

Llicència personal: Tots els treballadors o treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa, tindran dret a una llicència personal de tres dies a l'any per a atendre a la necessitat d'ús personal, no configurats en aquest arti-

cle, sent imprescindible per al seu gaudi la petició dels mateixos amb una setmana d'antelació al seu gaudi i condicionats a l'acord de l'Empresa i el seu Comitè o Delegats o delegades de Personal.

Així mateix, els treballadors o treballadores que tinguessin un temps de servei de més de sis i fins a dotze mesos de servei, gaudiran d'un dia i mig en les mateixes condicions anteriorment esmentades.

El nombre d'hores que ascendeixin aquests dies de llicència personal, ambdues parts acordem siguin considerades com hores de treball efectiu.

Article 28 Drets sindicals

Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix al Comitè d'Empresa i als Delegats o delegades de Personal les següents

FUNCIONS:

a) Rebre informació almenys trimestralment sobre l'evolució general del sector econòmic al que pertany l'empresa, sobre l'evolució, venda de l'entitat, sobre la programació de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa.

b) Conèixer els comptes de resultats, la memòria i en el cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, de quants documents es doni a conèixer als socis.

c) Participar com reglamentàriament es determini en la gestió d'obres socials establertes en les empreses en benefici dels treballadors o treballadores o els seus familiars.

d) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per a aconseguir l'establiment i compliment de quantes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa.

i) Es reconeix al comitè capacitat processal com a òrgan col·legiat per a exercir accions administratives o judicials en tot el relatiu a l'àmbit de la seva competència.

f) Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en el seu conjunt, observaran sigil professional en tot el referent en els apartats anteriors, encara després de deixar de pertànyer al Comitè d'Empresa o ser delegat de personal, i especialment davant totes aquelles matèries sobre les quals la direcció de l'empresa assenyali expressament de caràcter reservat.

g) El Comitè d'Empresa vetllarà no només perquè en els processos de selecció de personal es compleixi la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexes i foment d'una política racional d'ocupació.

GARANTIES:

a) Cap membre del comitè podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dintre de l'any següent al seu cessament, tret que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció no es basi en l'actuació correcta i ponderada del treballador en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeïssin a altres causes, haurà de tramitar-se expedient contradictori en el qual seran escoltats, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o restants delegats o delegades del sindicat al que pertanyin, en el cas que es trobes reconegut com a tal en l'empresa.

b) No podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa o raó de l'acompliment de la seva representació.

c) Podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa en les matèries pròpies de la seva representació, podent publicar o distribuir sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu aquelles publicacions d'interès laboral o social, comunicant tot això prèviament a l'empresa, i exercint tals tasques d'acord amb la norma legal vigent a aquest efecte.

d) Disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina a cada moment. Així mateix no es computarà dintre del màxim legal d'hores l'excés que sobre el mateix es produeixi per motiu de la designació com a delegats o delegades de personal o membres de comitè d'empresa com components de comissions afectades i pel que es refereix a la celebració de sessions oficials a través de les quals transcorren tals negociacions i quan l'empresa en qüestió es veu afectada per l'àmbit de negociació referit.

i) Sense depassar el màxim legal podran ser consumides les hores retribuïdes que disposen els membres del Comitè d'Empresa o Delegats o delegades de Personal a fi de preveure l'assistència dels mateixos a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació i altres entitats laborals.

Respecte dels supòsits de pràctiques que segons el parer d'alguna de les parts càpiga qualificar de antisindicals, s'estarà al disposat a les lleis.

El que aquí es pacta tindrà la vigència del present Conveni, excepte que en el transcurs d'aquest període intervingui una llei sobre aquest tema, en aquest cas les parts hauran de realitzar les acomodacions i reajustaments corresponents, mitjançant pacte sobre aquesta matèria.

Article 29 Quota sindical

A requeriment dels treballadors o treballadores afiliats a centrals o sindicats, les empreses descomptaran de les nòmines mensuals dels treballadors o treballadores l'import de la quota sindical corresponent.

Article 30 Delegat sindical

Es reconeix a totes les empreses el dret de les centrals sindicals representatives a nomenar un delegat sindical.

Per a poder nomenar un delegat sindical, la central sindical haurà de contar almenys amb un 20% d'afiliació o de representació sindical entre els seus delegats o delegades de personal o membres del comitè dins l'empresa.

Els delegats o delegades sindicals que no posseeixin la condició de membre del comitè d'empresa o delegat de personal, ostentaran els mateixos drets que corresponguin als quals posseeixin aquesta condició.

Article 31 Plantilles i contractació

Fins al dia 31 de desembre de 2005, la contractació temporal en el seu conjunt no podrà excedir del 35% del total de l'empresa. A partir de l'1 de gener de 2006 regeix el disposat en l'article 11 del present Conveni Col·lectiu en aquesta matèria.

Es fa constar que els contractes per obra o servei determinat, denominats de centre de treball, no es consideren part de la contractació temporal, sinó que es consideren i equiparen als fixos d'empresa, únicament als efectes del càlcul del citat percentatge.

Tipus de contractes de treball:

A) Contracte de treball en pràctiques: la durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys. Si el contracte s'hagués concertat per temps inferior a dos anys, les parts podran acordar pròrrogues, no podent ser la durada de cadascuna d'elles inferior a sis mesos ni superar la durada total del contracte els dos anys.

La retribució del treballador serà del 90% durant el primer any i del 95% el segon any, del salari vigent fixat en aquest Conveni per a un treballador que ocupi el mateix lloc de treball.

B) Contracte per obra o servei determinat: En els contractes d'arrendament dels serveis de neteja per temps cert o en els quals es prevegi la seva resolució unilateral, les empreses de neteja podran contractar personal per a tals serveis determinats, resolent-se el contracte de treball quan el contracte d'arrendament de serveis es resolgui, qualsevol que fos la causa de tal resolució.

C) Contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes: S'entendrà per personal eventual aquell que es contracti amb ocasió de neteges extraordinàries, d'obres noves, fires, concursos, exposicions temporals, circumstàncies del mercat, acumulació de tasques, excés de comandes o raons de temporada, encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, i en general, aquells que es contractin per realitzar treballs que per raons de la seva naturalesa siguin temporals i no permanents.

En tals casos, el contracte de treball tindrà una durada màxima de (12) dotze mesos en un període de referència de 16 mesos.

Els treballadors o treballadores que hagin subscrit aquest contracte eventual d'acord a l'establert en el present article o als quals els sigui resolt per l'empresa al cap de qualsevol venciment sense que per tant adquireixin la condició de fix, el treballador tindrà dret a una compensació econòmica quan la durada del contracte hagi superat els sis mesos i fins al novè mes consistent en sis dies del salari que vingués percebent i si la durada del contracte estigués compresa entre el novè i el dotzè mes, aquesta compensació serà de dotze dies de l'esmentat salari.

Per als contractes eventuais subscrits a partir de 1 d'abril de 2006, s'unifica la indemnització de tot el tram a 12 dies de salari per any (1 dia per mes), en el qual no es computarà el plus d'hospitals.

Article 32 Plus de penositat, toxicitat i perillositat

Les parts signants del present Conveni es remeten en aquesta matèria a l'article 29 a), de l'Acord Marc Sectorial Estatal de Neteja d'Edificis i Locals (BOE 14-09-2005).

Article 33 Seguretat i salut laboral

Tots els productes químics que s'utilitzin per les empreses en la seva activitat, obligatòriament hauran de posseir l'homologació oficial de cadascun d'ells, que contindrà necessàriament la composició i prevencions de seguretat que en cada cas han d'observar-se per a una major protecció dels treballadors o treballadores.

Aquesta fitxa tècnica haurà d'estar a la disposició dels treballadors o treballadores o comitè de seguretat i salut que així ho sol·licitin.

Les empreses queden obligades a facilitar al personal els mitjans precisos perquè aquests puguin executar el seu treball en les millors condicions d'activitat, higiene i seguretat, a fi d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball.

Per la seva banda, els treballadors o treballadores hauran de complir les normes de seguretat i utilitzar adequadament els esmentats equips de protecció individual.

A la inspecció i control d'aquestes mesures que siguin d'observança obligada per l'empresa, el treballador té dret a participar per mitjà dels seus representants legals en el centre de treball, si no es compta amb òrgans o centres espe-

cialitzats competents en la matèria a tenor de la legislació vigent.

L'empresa està obligada a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i higiene als treballadors o treballadores que contracta, o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar una nova tècnica que pugui ocasionar riscos greus per al propi treballador o per als seus companys o tercers, ja sigui amb serveis propis, ja sigui amb la intervenció dels serveis oficials corresponents. El treballador està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques quan se celebrin dintre de la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte en aquella del temps invertit en les mateixes.

Article 33 bis Prevenció de riscos laborals

En aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) els treballadors o treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. L'exercici d'aquest dret va unit a un deure les empreses de protegir la seguretat i la salut dels treballadors o treballadores duent a terme totes les mesures de participació (delegats o delegades de prevenció, comitè de seguretat i salut, etcètera) i mesures tècniques, avaluació de riscos, organització preventiva, planificació de la prevenció, formació i informació dels treballadors o treballadores, etcètera, prevists en la LPRL i la seva normativa de desenvolupament.

La diversitat de riscos i la importància qualitativa d'algun d'ells fa que el sector de neteja sigui considerat d'especial interès.

Les parts signants del Conveni assumeixen, per al període de vigència del mateix, els següents compromisos:

a) La millora de les condicions de seguretat i salut dels treballadors o treballadores com a objectiu de les empreses del sector.

b) El deure els treballadors o treballadores d'utilitzar els equips de protecció que els siguin lliurats i respecte dels quals hagin rebut la informació i formació corresponent.

c) L'obligació de les empreses de dotar-se d'una organització preventiva que ha de ser coneguda pels representants legals dels treballadors o treballadores.

d) L'obligació de les empreses que es realitzi una avaluació de riscos seguint els criteris de l'autoritat competent en la matèria o qualsevol altre tècnicament vàlid.

i) La realització de la resta de les activitats preventives en funció dels resultats de l'avaluació de riscos; planificació preventiva, formació i informació dels treballadors o treballadores, revisió periòdica de les condicions de treball, planificació d'emergències, etcètera.

f) Situacions d'especial protecció contemplades en la LPRL; treball de menors, embaràs i maternitat i treballadors o treballadores d'especial sensibilitat:

1. L'empresa posarà especial dedicació i dotarà de les mesures de protecció a aquest tipus de treballadors o treballadores, fent un exhaustiu control de les condicions de treball, amb un adequat material de protecció conforme a les necessitats d'aquests.

2. Per a això, tan aviat l'empresa tingui constància de qualsevol d'aquestes situacions, ho posarà en coneixement dels serveis de prevenció que portarà a terme un seguiment individualitzat de cada cas prenent les mesures que procedeixin en funció dels riscos del lloc de treball i de l'evolució i situació clínica del treballador. El treballador podrà sol·licitar per si mateix o mitjançant de la seva representació en els òrgans de participació preventiva les mesures de protecció que estimi convenientes devent el servei de prevenció donar resposta raonada i per escrit a les peticions que rebí. Els informes del servei de prevenció relatius al personal que es refereix aquest apartat seran elevats al comitè de seguretat i salut.

3. Es reconeix de manera específica el dret de les embarassades, a partir del sisè mes de gestació, a no realitzar treballs nocturns.

En el si del comitè de seguretat i salut es promouran actuacions encaminades a la rehabilitació professional tendents a la reincorporació dels treballadors o treballadores que hagin sofert una minusvalidesa derivada d'accident laboral o malaltia professional com a conseqüència de la seva activitat en l'empresa.

Dintre de les actuacions encaminades a la rehabilitació, es confeccionaran plans específics per a la prevenció, assistència i reinserció en relació amb l'alcoholisme i altres drogedependències.

Article 34 Jubilació als 64 anys

Es distingeixen dos tipus diferenciats:

A) Jubilació a jornada completa: l'edat de jubilació podrà rebaixar-se als 64 anys en aplicació del disposat en el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol. La jubilació es produirà d'acord amb aquest Reial decret en les següents condicions:

a) L'empresa o el treballador interessat, comunicarà per escrit a l'altra part la seva intenció de donar per extingit el contracte de treball per aquest motiu amb almenys un mes d'antelació al compliment de l'edat de 64 anys.

b) El cessament del treballador jubilat serà simultàniament cobert per altre

treballador de nova contractació. Els contractes que se celebrin per a substituir als treballadors o treballadores que es jubilin, podran concertar-se a l'empareda de qualsevol de les modalitats vigents de contractació, excepte per contractes a temps parcial.

c) La durada mínima del nou contracte serà d'un any, havent-se de formalitzar per escrit en tot cas, i fent constar en el mateix el nom del treballador a qui se substitueix. L'empresa lliurará, a petició del treballador jubilat, certificació del compromís de substitució. La jubilació prevista en aquest article operarà només en el cas que el treballador tingui cobert el període de manca mínima per a causar dret a la pensió de jubilació.

d) Serà d'aplicació a aquestes jubilacions el disposat en l'article 34.bis següent.

B) Jubilació a temps parcial: quan el treballador reuneixi les condicions exigides per a tenir dret a la pensió de jubilació, amb excepció de l'edat, podrà concertar amb l'empresa una reducció de la jornada de treball entre un 30% i un 77% de la mateixa, i el seu pas a la situació de jubilació que preveu l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors, en relació amb els articles 11 i següents del Real Decreto 1991/84, de 31 d'octubre, sempre que l'empresa contracti simultàniament a altre treballador en situació d'atur, en les condicions i requisits que s'estableixen en les citades disposicions.

Article 34.bis Jubilació forçosa

A l'empareda del disposat en la Disposició Addicional 10a. de l'Estatut dels Treballadors, segons redacció donada per la Llei 14/2005, d'1 de juliol es pacta que quan el treballador compleixi l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, i es compleixin els requisits següents, haurà de cessar de l'empresa i donar així per extingit amb caràcter general el contracte de treball.

Aquesta mesura es vincula que l'empresa compleixi amb el compromís d'estabilitat en l'ocupació regulada en l'article 11 del present Conveni Col·lectiu i abast almenys els percentatges de plantilla fixa pactats en els mateixos.

El treballador afectat per l'extinció del contracte haurà de tenir cobert el període mínim de cotització i complir els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Article 35 Excedències

Les excedències seran de dos tipus: voluntàries i especials, tal com s'especifica en els articles següents.

Article 36 Excedència voluntària

L'excedència voluntària és la qual haurà de concedir-se per l'empresa per a l'atenció de motius particulars del treballador que ho sol·liciti.

Serà requisit indispensable per a tenir dret a sol·licitar tal excedència haver arribat a l'empresa a una antiguitat no inferior a un any. L'excedència podrà concedir-se per un mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys.

Durant els temps d'excedència quedaran en suspens els drets i deures laborals de l'excedent, deixant de percebre totes les seves remuneracions i no sent computable el temps d'excedència a cap efecte.

L'excedent sol·licitarà el seu reingrés a l'empresa, per escrit, amb una antelació mínima d'un mes a la finalització del període d'excedència.

El reingrés, quan se sol·liciti, ho serà a partir de la data de finalització del període d'excedència concedida. Si no existís plaça a la seva categoria, però si en altra inferior, l'excedent podrà ocupar plaça d'inferior categoria amb el salari corresponent a la categoria que li era pròpia.

Aquest dret només podrà ser exercitat altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Article 37 Excedència especial

Donarà lloc a excedència especial, el nomenament per a càrrec polític o designació per a càrrec de representació sindical.

Al personal en situació d'excedència especial se li reservarà el lloc de treball i se li computarà a l'efecte d'antiguitat, havent d'observar-se igualment el contingut de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors quant als drets i obligacions que es dimanen d'aquesta situació.

Article 38 Adscripció del personal

Normes reguladores de l'estabilitat en l'ocupació per al personal subjecte a l'àmbit d'aquest Conveni en els casos de substitució d'una empresa per una altra. A fi d'actualitzar la normativa de l'article 13 de la derogada Ordenança de Neteja d'Edificis i Locals de 15 de febrer de 1975, per la qual es tracta de protegir l'estabilitat en l'ocupació del personal que, inclòs a l'àmbit d'aquest conveni ve afectat per la dinàmica de substitució de l'adjudicatari de la contracta, es pacten les següents normes:

1. Quan l'empresa o institució principal decideixi prescindir del contractista que ve realitzant el servei, i passar a realitzar-lo directament ella mateixa, sempre que per a això precisi contractar personal addicional al de la seva pròpia

plantilla, o en el seu defecte contractar exteriorment aquest servei, haurà d'incorporar els treballadors o treballadores que vénen realitzant el servei per compte de l'esmentat contractista siguin quines fossin la modalitat i condicions del seu contracte laboral.

En el cas que l'empresa o institució principal rescindís el contracte d'arrendament dels serveis de neteja amb la idea de realitzar-lo amb la seva pròpia personal i posteriorment contracti amb altra empresa l'esmentat servei de neteja, sempre que es contracti a aquesta empresa en el termini d'un any a contar des de la rescissió de l'anterior, la nova empresa haurà d'incloure a la seva plantilla a tot el personal afectat de la primera empresa com si d'una subrogació normal es tractés.

2. Al terme d'una contracta tots els treballadors o treballadores que, depenent del concessionari sortint duguin prestant els seus serveis a les dependències de l'empresa o institució principal que contracta un mínim de quatre mesos anteriors a la data d'aquell terme, passaran a dependre de la nova empresa, sigui quina sigui la modalitat del contracte de treball, respectant-los la modalitat del contracte, categoria professional, jornada, horari, antiguitat i import total de salaris i en definitiva les seves condicions laborals reconegudes, que cadascun d'ells tingues reconeguts en el moment de liquidar la seva relació laboral amb el concessionari sortint.

També seran respectades altres condicions addicionals pactades que tinguin formalment reconeguts tals treballadors o treballadores al terme de la contracta, si bé reconeixent aquests últims que l'organització del treball correspon a la nova empresa adjudicatària.

En aquells centres en els quals s'hagués realitzat eleccions sindicals de centre, en el supòsit de subrogació d'empreses, els representants dels treballadors o treballadores passaran com a tals i en idèntica situació a la nova empresa adjudicatària.

Els treballadors o treballadores, malgrat el canvi d'adjudicatari de la contracta a la qual està adscrit el seu lloc de treball, tindran dret als dies de vacances encara no gaudits que han estat reportats, a prorratejo, durant la seva relació laboral amb el contractista sortint. Aquests dies de vacances els gaudiran a les dates que reglamentàriament els corresponguin, durant la seva relació laboral amb el nou concessionari, respectant-li el calendari de vacances que tinguessin ja establerts si escau.

Qualsevol moviment salarial, contractual i social hagut a l'empresa sortint durant els sis mesos, en el cas salarial, i quatre mesos a la resta de situacions anteriors a la data de substitució d'un concessionari, com a norma general no seran respectades. En tot cas, en el supòsit de discrepància, aquesta serà sotmesa per qualsevol de les parts implicades al criteri de la Comissió Paritària, la resolució de la qual serà vinculant, per a això ha estat facultada expressament per la taula negociadora amb la signatura d'aquest conveni.

3. Els treballadors o treballadores que en el moment del canvi de concessionari que duguessin quatre o més mesos en el centre i que estiguessin de baixa per incapacitat temporal, accident de treball, excedència, invalidesa permanent o qualsevol altra causa legal que obligui a l'empresa a reservar el seu lloc de treball, passaran al nou concessionari igual que la resta del personal, encara que es reincorporaran quan legalment els correspongui.

Els treballadors o treballadores interins passaran a la nova empresa concessionària fins a la incorporació del treballador substituït corresponent, independentment del temps que duguessin a l'empresa sortint, excepte quan el treballador al que substitueixen dugués menys de quatre mesos en el centre.

4. Els treballadors o treballadores als quals només els afecti el canvi d'empresa en una part de la seva jornada laboral, rebran en relació amb aquesta part de la seva jornada, el mateix tractament i drets que els treballadors o treballadores referits en l'anterior apartat segon. A més, tant l'empresa sortint com la successora, respectaran el temps de desplaçament des del local d'una contracta al d'una altra i el temps de descans per a l'entrepà, si escau, que el treballador hagués de rebre en el cas de dependre d'un sol contractista.

5. Quan un treballador laboralment vinculat a dos o més empreses de les subjectes a l'àmbit d'aquest Conveni sofreixi un accident laboral de qualsevol tipus, in itinere, etc., mentre treballa per a una sola d'elles, aquesta última satisfarà la diferència econòmica que resulti entre les prestacions per accident laboral i les d'accident no laboral, de manera que l'esmentat treballador pluriocupat no tingui cap perjudici econòmic en comparació d'altre treballador que, amb idèntica condició laboral i condicions salarials, treballés per a una sola empresa.

6. Quan, en el referit cas de pluriocupació una empresa hagués de modificar l'horari laboral, podrà fer-ho si s'acorda entre les parts (empresa i treballador) o bé amb la preceptiva autorització de l'Autoritat Laboral. En qualsevol cas, el nou horari proposat no podrà coincidir amb el qual ja tingués reconegut en altra empresa a les quals estigui vinculat el treballador amb motiu de l'aplicació del present article.

7. Quan la contracta de referència hagi tingut una durada mínima de quatre mesos, els treballadors o treballadores que, depenent del concessionari sortint duguin prestant els seus serveis des de la data d'inici d'aquella en les seves corresponents locals, passaran al nou adjudicatari com si duguessin els quatre

mesos requerits. S'aclareix que en aquesta norma ens referim a una primera contracta de servei continuat i excloem en tot cas, els possibles serveis de caràcter eventual i els de condicionament o manteniment provisional per la posada en marxa d'uns nous o reformats.

8 . A l'efecte de poder donar compliment a l'anteriorment establert, atenent al dret i responsabilitats que individualment corresponguin a cadascuna de les quatre parts implicades (els treballadors o treballadores, l'empresa concessionària sortint, la nova adjudicatària i, solidària o subsidiàriament l'empresa o institució principal si és el cas), l'empresa concessionària sortint haurà de facilitar a la nova empresa amb una antelació de quinze dies -sempre que el coneixement del venciment de la contracta sigui conegut per l'empresa sortint en data anterior a aquest termini a la data de començament del servei, la documentació i dades següents:

- a) Relació del personal afectat per la transmissió de titularitat empresarial.
- b) Rebuts de salaris del personal afectat corresponent als sis mesos anteriors a la data de canvi de titularitat.
- c) Models Tc2 de cotització a la Seguretat Social igualment amb sis mesos anteriors, on constin els treballadors o treballadores afectats.
- d) Relació de vacances pendents de realització i dates programades per a aquest gaudi del personal subrogat, així com el període que correspon. Igual relació s'estableix per al gaudi de la llicència personal establert en l'article 27 d'aquest Conveni.

i) El contracte o contractes de treball establerts amb el personal del centre de treball en el qual s'operi la subrogació.

f) Certificat de l'empresa sortint que està al corrent de les seves obligacions fiscals i de Seguretat Social, relatives al personal afectat per la subrogació.

Aquests documents podran ser revisats tant pels treballadors o treballadores implicats i els seus representants en el seu cas, com per l'empresa o institució principal.

9 . En el cas que s'evidenciï, en relació amb la plantilla afectada impagaments, descoberts o irregularitats en salaris o en afiliació o cotització a la Seguretat Social que siguin imputables al concessionari sortint o anteriors concessionaris, els treballadors afectats passaran a la nova empresa encara que aquesta quedarà eximida de la responsabilitat sobre qualsevol dels esmentats impagaments, descoberts o irregularitats que s'haguessin comès abans de la data de la substitució de l'empresa concessionària sortint.

Seràn responsables d'aquestes anomalies el concessionari sortint i subsidiàriament amb aquest l'empresa o institució principal contractant del servei.

10 . En el cas que consti per escrit o s'evidenciï, que la relació laboral entre algun treballador afectat i l'empresa concessionària sortint, hagué de resoldre's abans de la data en la qual s'hagué de fer efectiu l'ingrés de tal treballador en la plantilla del nou adjudicatari, aquest treballador romandrà en la plantilla del concessionari sortint.

11 . En el cas que algun dels treballadors o treballadores afectats no pasés a la nova empresa per causa d'algun dels motius establerts en aquest article, continuarà en la plantilla del concessionari sortint amb subjecció a la modalitat de contracte que tinguessin en la data que es produeixi la substitució del concessionari.

12 . Les dates de gaudi de les vacances d'aquells treballadors o treballadores que prestin serveis per a dos o més empreses, procedents de l'aplicació del present article, s'establirà amb aquella de les empreses en la qual presti la major jornada laboral. En cas d'igualtat d'horari, amb aquella en la qual tingui major antiguitat el treballador, sent les dates del gaudi d'obligat compliment per a les restants empreses on el treballador presti els seus serveis.

13 . Al personal afectat pel present article no li serà d'aplicació el disposat en l'article 21 de l'Estatut dels Treballadors sobre competència deslleial dels treballadors o treballadores amb les seves respectives empreses.

14 . Quan amb motiu de produir-se una subrogació en el centre de treball, i el personal subrogat vingués utilitzant transport públic per a acudir al lloc de treball, aquest seguirà percebent l'import d'aquest transport per compte de la nova adjudicatària i amb les mateixes condicions que ho feia amb l'empresa sortint.

Article 39 Adscripció del personal de handling d'aeroport (neteja d'aeronaus i treballs complementaris)

Amb la finalitat de garantir l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors o treballadores que presten els seus serveis en la neteja d'aeronaus i treballs complementaris, es pacten les següents normes:

1 . L'entrada d'un segon o altres operadors de handling (assistència a terra a companyies transportistes) suposa en relació amb servei de neteja i treballs complementaris, una successió en l'activitat que tenia contractat el servei de neteja amb qualsevol dels operadors de handling (sortints).

Els treballadors o treballadores de les empreses que tinguin contractats els serveis de neteja amb un concessionari de handling en qualsevol dels aeroports inclosos dintre de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, en el cas que comencés a operar un segon o altres concessionaris de handling i contractés la prestació

del servei de neteja o altres complementaris amb qualsevol de les companyies transportistes, aquest o en defecte d'això l'empresa amb qui el segon o altres concessionaris de handling subcontracten el servei de neteja (empresa entrant), se subrogarà des del primer dia que comenci el servei de cadascuna de les companyies assistides en els mateixos drets o obligacions en la part de la plantilla que l'empresa adjudicatària del primer o altres concessionaris de handling en l'Aeroport que destinava a la prestació del servei perdut.

La plantilla a subrogar es determinarà en proporció a la disminució que en la quota de producció impliqui la pèrdua del servei amb la companyia assistida, prenent com xifra un percentatge representat pel nombre de mòduls atès a aquesta companyia assistida, referit al nombre total de mòduls atès respecte al primer concessionari de handling en l'aeroport, comptat durant l'any natural anterior al canvi en la prestació del servei.

Aquesta adscripció de personal es realitzarà proporcionalment entre categories professionals i dintre d'aquestes, entre treballadors o treballadores fixos, fixos de treballs discontinus i temporals. Per això, l'empresa afectada pel canvi, ponderarà per categories professionals l'antiguitat mitja de la plantilla destinada al servei de neteja d'aeronaus i, amb presència dels representants dels treballadors o treballadores i de la nova empresa adjudicatària, si així ho demanés, mitjançant la realització d'un sorteig, determinarà els treballadors o treballadores que han de ser subrogats fins a arribar al percentatge a dalt referenciat. Les possibles discrepàncies que es produeixin entre les parts, hauran de ser sotmeses a l'Autoritat Laboral, que emetrà informe no vinculant.

Quan operi la subrogació, els treballadors o treballadores mantindran tots els seus drets i obligacions i, especialment la seva jornada i horaris.

2 . Quan una companyia aèria sigui autoritzada a crear el seu acte handling o a fer la neteja i/o treballs complementaris de les seves aeronaus en propi (o d'altres companyies), tant aquesta companyia aèria com l'empresa que realment realitzi el servei per haver estat subcontractat per aquella, se subrogaran en la plantilla de l'empresa afectada per la pèrdua parcial del servei, seguint les mateixes regles més a dalt expressades.

3 . En allò no previst en el present article s'estarà al disposat en l'article 39 anterior, adscripció del personal.

Article 40 Acumulació crèdit horari per a membres de Comitè d'Empreses o Delegats o delegades de Personal

Es convé l'acumulació del crèdit horari que actualment vénen detenint els membres dels comitès d'empreses, Delegats o delegades de Personal i delegats o delegades sindicals fins a un total màxim de vuitanta hores mensuals.

Aquesta acumulació s'entendrà a favor d'un solament dels membres del Comitè d'Empresa o Delegats o delegades de Personal per cada sindicat representat.

A aquest efecte, i perquè aquesta acumulació pugui dur-se a terme, serà preceptiva la comunicació dirigida a l'adreça de les empreses per escrit del membre o membres del comitè cedent, amb una antelació mínima d'un mes.

No podran ser cedits els crèdits horaris de personal que es trobi en situació d'incapacitat temporal, vacances, permisos, etcètera.

Article 41 Clàusula Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB)

Les parts signants del present Conveni Col·lectiu accepten que les divergències que se susciten en el mateix siguin dirimides mitjançant els procediments que conté en el vigent acord interprofessional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera Plus d'hospitals

Els treballadors o treballadores que desenvolupin la seva activitat professional en Hospitals, que la seva activitat sigui la internació i quiròfans, i que vinguin exigits per les condicions estipulades en el plec de condicions de la contracta, meriten a partir del dia 1 d'abril de 2007 un complement retributiu per cada dia efectiu de treball i en proporció a la jornada treballada, que passarà a denominar-se 'plus d'hospitals', que no es reportarà ni percebrà en vacances i situacions de llicència o permís retribuïts, ni altres absències, excepte les expressament assimilades i establertes en el present Conveni, no retribuïnt-se tampoc amb les gratificacions extraordinàries. En situacions d'incapacitat temporal es percebrà la prestació sobre aquest plus que correspongui a la Seguretat Social, per inclusió a la seva base reguladora, però sense complement algun a càrrec de l'empresa. Aquest plus serà absorbible i compensable, fins a la quantia que procedeixi, amb qualsevol altre complement o plus que l'empresa hagués pogut establir o pactar, o pactés ulteriorment, per igual o similar naturalesa encara que tingui diferent denominació, en condicions d'homogeneïtat.

Aquest plus no té la condició de consolidable i la seva percepció està condicionada a la realització del treball en les circumstàncies del lloc de treball referides en aquest article, i s'inclourà entre els plusos previstos en l'article 32 del Conveni.

Aquest plus d'hospitals tindrà a partir del 1 d'abril de 2010 la quantia de 0,6315 euros per hora / 100,75 euros mes de treball, quantitats que no seran acumulatives:

Segona Equiparació de categories

Les empreses equipararan a efectes retributius la categoria professional de Responsable de Grup o Edificis amb la d'Especialista Conductor i la de Responsable d'Equip amb la d'Especialista, amb efectes del dia 1 d'abril de 2009

Tercera Plus de carretons

S'acorda fixar un plus de lloc de treball per als treballadors o treballadores amb categoria professional de Peons de Carretons en les empreses que utilitzin vehicles electromecànics d'arrossegament, de 55,91 euros mensuals (per 11 pagues), a partir del dia 1 d'abril de 2010, que tindrà el caràcter d'absorbible i compensable si es reclasificà a l'alça aquesta categoria professional o es fixés altre plus específic pel treball realitzat per tals treballadors o treballadores. Aquest plus no es reportarà ni percebrà amb les gratificacions extraordinàries, incrementant-se anualment en el mateix percentatge d'augment que experimenti el salari base.

Quarta Complement d'antiguitat

Conforme estableix l'article 10 del present Conveni, fins al dia 31 de març de 2009 va estar vigent de forma transitòria el règim d'increments per antiguitat previst en els articles 10 i 11 del Conveni Col·lectiu anterior que fixava el següent:

Article 10.1

Els treballadors o treballadores del sector que vinguessin percebent, per aplicació de convenis col·lectius anteriors, el complement d'antiguitat, ho seguiran percebent com condició més beneficiosa. Per a aquest col·lectiu de treballadors o treballadores s'estableix la següent escala d'aplicació, referida al Salari Base vigent a cada moment:

Complement d'antiguitat

Concepte Percentatge

Primer trienni 6,34%

Segon trienni 6,34%

Tercer trienni 4,53%

Quart trienni i successius 3,62%

2 . Per als treballadors o treballadores que no es trobin compresos en el nombre anterior, s'institueix el complement salarial d'antiguitat que es meritara a partir de l'inici de la vigència del present Conveni Col·lectiu (1 d'abril de 1999) en la quantia del 2% del salari base per cada trienni, amb un màxim del 20%, sempre que es tracti d'empreses que compleixin amb el percentatge d'ocupació estable determinat en l'article següent d'aquest Conveni. De no complir-se el percentatge d'ocupació estable, s'estarà al contingut del seu article 11

Article 11.1

Les parts del present conveni pretenen el foment d'ocupació estable en el sector. Per a això, totes les empreses hauran de mantenir un 65% del total de les seves plantilles d'ocupació estable. Aquest percentatge estarà format pel conjunt de treballadors o treballadores lligats a les empreses per mitjà de relacions laborals fixes ordinàries i per contractes de treball d'obra coneguts en el sector com 'fixos de centre', contemplats en l'article 32.b) d'aquest Conveni, i tot això amb independència del nombre d'hores de treball que componen la seva jornada laboral. No es computaran per a la seva inclusió en el percentatge d'ocupació estable als treballadors o treballadores contractats com interins.

2 . A les empreses que es respecti el percentatge fixat, els treballadors o treballadores percebran el complement d'antiguitat del 2% previst en el nombre 2 de l'article anterior.

A les empreses a les quals no s'acrediti el compliment del percentatge d'ocupació estable, es determina que el percentatge base per a establir la quantia d'aquests triennis queda fixat en el 5% i fins a un límit màxim del 40%, amb les especificacions que s'indiquen en la regla 7a) del nombre 3 d'aquest article.

3 . Els nous triennis meritats a partir del 1 d'abril de 2009 s'abonaran al 3,62 % i s'abonaran des d'aquesta data, si s'escau, sense que es considerin prescrits.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera Comissió Paritària

Es designa una Comissió Paritària com òrgan d'interpretació, vigilància i control del compliment del que s'ha pactat en aquest Conveni Col·lectiu, que estarà compost per comissionats de la representació sindical i de la representació empresarial, que guardarà proporció i equivalència i tindrà el mateix pes representatiu que la composició de la comissió negociadora del propi Conveni Col·lectiu.

El banc empresarial estarà representat al 50% de cadascuna de les organitzacions empresarials signants del conveni. Quan es constitueixi aquesta

comissió es determinarà el nombre concret dels seus representants.

Aquesta comissió es reunirà ordinària i preceptivament, com a mínim, cada trimestre i per a la vàlida adopció d'acords haurà de contar amb el suport concorrent de la majoria de cadascuna de les representacions. Amb caràcter extraordinari es reunirà quan ho convoqui qualsevol de les organitzacions representades en la mateixa.

El domicili d'aquesta comissió i la seu de les seves reunions queda fixada en els locals del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) situada en Avinguda Comte de Sallent n. 11, 2a. planta, 07003 de Palma.

Funcions i competències:

a) Aclarir i interpretar els preceptes del present conveni.

b) La vigilància del compliment dels pactes en el present Conveni Col·lectiu.

c) Exercir el control del compliment per part de les empreses del percentatge d'ocupació estable acordat en l'article 11 del Conveni Col·lectiu.

En cas de constatar l'existència de situació en les quals concorrin indicis fundats de inobservança del percentatge o d'obstrucció en l'exercici del control de tal incompliment o no facilitació de la informació i/o documentació que pugui sol·licitar-se, promourà l'oportuna denúncia davant l'Autoritat Laboral competent.

d) Assumir qüestions relatives a competència deslleial, vigilant específicament funcions sobre les següents qüestions:

1 . Compliment d'obligacions bàsiques en matèria laboral, Seguretat Social, etc., d'aquelles empreses que per la seva habitual actuació puguin existir fundats motius per a creure que existeix incompliment sistemàtic de tals obligacions.

2 . Anàlisi de les adjudicacions del servei de neteja realitzades pel sector públic amb la finalitat de determinar que els costos aplicats per l'empresa adjudicatària, en el cas de baixes temeràries, respecten el compliment dels drets dels treballadors o treballadores.

3 . Formulació de denúncies a l'autoritat competent i tribunals de defensa de la competència i elaboració d'informes i comunicats per a la seva pública difusió.

a) Promoure l'establiment d'informe previ i preceptiu de la Comissió Paritària en l'adjudicació del servei de neteja que dugui a terme el sector públic d'aquesta Comunitat Autònoma i, cas d'establir tal informe, exercir tal competència.

b) Servir d'instrument de conciliació i arbitratge de conflictes col·lectius de treball, a l'observança del qual i resolució se sotmeten les parts, sent la seva intervenció d'obligat compliment com requisit previ a qualsevol via o procediment judicial que pogués correspondre.

c) Intervenció en gestió i desenvolupament en els plans de formació contínua que s'estableixin per les parts.

d) Totes aquelles qüestions que de mutu acord li siguin conferides per les parts.

Comissió Paritària de seguretat i salut laboral: les parts signants del present conveni, amb l'objecte de desenvolupar la participació d'empreses i treballadors o treballadores a través de les organitzacions empresarials i sindicals en la planificació, programació, organització i control de la gestió relacionada amb la millora de les condicions de treball i la protecció de la seguretat i salut dels treballadors o treballadores en el treball, en la prevenció de riscos laborals en els diferents nivells territorials i representació del sector i la millor satisfacció dels objectius perseguits per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i les seves normes de desenvolupament en virtut de l'establert en l'article 83.3 de l'Estatut dels Treballadors, acorden la constitució dins de la Comissió Paritària, d'una comissió sectorial de caràcter autònom per a la prevenció de riscos laborals en el sector de neteja d'edificis i locals de Illes Balears.

Vigilància de la salut: les empreses garantirán la vigilància periòdica de la salut com activitat permanent d'observació de l'estat de salut laboral dels treballadors o treballadores i serà realitzada durant en temps de treball i en funció dels riscos específics dels llocs de treball. Com a mínim haurà una revisió anual.

Les empreses garantirán la inclusió, en els contractes de prestacions entre l'empresa i els serveis de prevenció, ja siguin propis o externs, dels recursos necessaris per a dur a terme l'activitat de vigilància de la salut.

La vigilància es durà a terme en base als protocols de vigilància sanitària específica editats per l'autoritat pública de salut competent.

Segona Clàusula de desvinculació per no aplicació dels salaris pactats en aquest conveni

Les empreses que poguessin veure danyada la seva estabilitat econòmica com a conseqüència de l'aplicació dels increments salarials pactats en aquest conveni, podran sol·licitar en la forma i terminis que a continuació es descriuen a la Comissió Paritària, la preceptiva autorització per a no efectuar aquests increments salarials.

Les sol·licituds es dirigiran a la Comissió Paritària i als representants dels treballadors o treballadores si els hagués en l'empresa en el mes següent im-

diatament posterior a la signatura del Conveni Col·lectiu, acompanyant la documentació acreditativa de la situació econòmica de l'empresa així com de les previsions efectuades en l'empresa de proposta alternativa d'increment salarial, i temps d'aplicació d'aquesta mesura.

A la sol·licitud s'acompanyarà la següent documentació:

a) Memòria que es basa a la causa invocada.

b) Còpies del dipòsit de comptes presentats en el registre mercantil dels dos últims exercicis econòmics.

La Comissió Paritària una vegada rebuda la sol·licitud i documentació pertinent, disposarà de 15 dies hàbils per a emetre la corresponent resolució, podent sol·licitar aclariment a la documentació aportada, en aquest cas el termini de resolució podrà ser ampliat com a màxim a quinze dies més, amb aquest motiu.

L'autorització per a la no aplicació de l'increment podrà estar condicionada a un període de temps igual o inferior al de durada d'aquest conveni.

Tercera Denúncia del Conveni Col·lectiu

Ambdues parts de comú acord estableixen donar per denunciat el present Conveni Col·lectiu al seu venciment, donant per realitzada d'aquesta manera la comunicació establerta a aquest efecte en l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

Quarta Pacte de repercussió en preus i competència deslleial

La Comissió Paritària actualitzarà anualment el pacte de repercussió en preus i competència deslleial, confeccionant els preus mínims repercutibles a aplicar per les empreses afectades per aquest conveni, per a això es fa constar expressament que les condicions econòmiques pactades en aquest conveni tindran repercussió en els preus dels serveis.

DISPOSICIONS FINALS

Primera Normativa supletòria

Serà d'aplicació el regulat en l'Acord Marc Sectorial Estatal (BOE 14-09-2005) en tot allò que no estigui regulat en el present Conveni Col·lectiu. En tot cas serà la Comissió Paritària, prèviament a la interposició d'un conflicte col·lectiu, la qual haurà de resoldre sobre qualsevol divergència sobre remissió a dit acord marc quan se suscitin dubtes o discrepàncies de la seva aplicació per buit en el text d'aquest conveni.

Segona Derogació

Aquest Conveni deroga a l'anterior i a tots els anteriors al mateix, excepte les referències expressades que el mateix faci a situacions anteriors o al reconeixement de drets adquirits.

Annex I – Taules salarials

Període 1 d'abril de 2010 a 31 de desembre de 2010

Categories	Salari	
	Mensual	Anual
Director/a	1.769,88	26.548,13
Director/a Comercial	1.635,53	24.532,88
Director/a Administratiu	1.635,53	24.532,88
Director/a Relaciones Humanes	1.635,53	24.532,88
Director/a de Compres	1.635,53	24.532,88
Titulat/ada Grau Superior	1.347,00	20.204,96
Titulat/ada Grau Mitjà	1.251,27	18.769,12
Graduat/ada Social	1.251,27	18.769,12
Cap Administratiu/iva 1ª	1.296,66	19.449,94
Cap Administratiu/iva 2ª	1.248,43	18.726,50
Caixer/a	1.172,60	17.588,99
Oficial 1ª Administratiu/iva	1.110,42	16.656,24
Oficial 2ª Administratiu/iva	986,48	14.797,25
Auxiliar Administratiu/iva	812,48	12.187,17
Aspirant Auxiliar Administratiu/iva	729,86	10.947,95
Telefonista	844,70	12.670,47
Cobrador/a	844,70	12.670,47
Encarregat/ada General	1.248,43	18.726,50
Supervisor/a Encarregat/ada de Zona	1.172,95	17.594,27
Supervisor/a Encarregat/ada de Sector;		
Capatàs/assa; Conductor	1.076,18	16.142,72
Responsable de Grups o Edificis;		
Capatàs/assa o oordinador/a de Pistes de Aeroport	1.002,65	15.039,81
Conductor/a	937,21	14.058,10
Responsable de Equip	929,70	13.945,51
Especialista Conductor/a	1.002,65	15.039,81
Especialista	929,70	13.945,51
Peó Especialista	868,09	13.021,38
Conductor/a netejador/a	1.001,66	15.024,85
Netejador/a	868,09	13.021,38
Peó Carretons	868,09	13.021,38

Ordenança	844,70	12.670,47
Magatzemer/a; Vigilant/a	844,70	12.670,47
Oficial/a Oficis Varis	929,70	13.945,51
Ajudant/a Oficis Varis	844,70	12.670,47
Formant	729,86	10.947,95

Annex II.- Taula jornada setmanal / hores i minuts

Salari de referència categoria Professional Netejador/a

Jornada Setmanal	Percentatge	Salari Base Mes (sense prorata GGEE)	Jornada Setmanal	Percentatge	Salari Base Mes (sense prorata GGEE)
Hores i Minuts			Hores i Minuts		
39	100	868,09	20	51,28	445,16
38,5	98,72	856,98	19,5	50	434,05
38	97,44	845,87	19	48,72	422,93
37,5	96,15	834,67	18,5	47,44	411,82
37	94,87	823,56	18	46,15	400,62
36,5	93,58	812,36	17,5	44,87	389,51
36	92,31	801,34	17	43,59	378,40
35,5	91,03	790,22	16,5	42,31	367,29
35	89,74	779,03	16	41,03	356,18
34,5	88,46	767,91	15,5	39,74	344,98
34	87,18	756,80	15	38,46	333,87
33,5	85,9	745,69	14,5	37,18	322,76
33	84,62	734,58	14	35,9	311,65
32,5	83,33	723,38	13,5	34,62	300,53
32	82,05	712,27	13	33,33	289,34
31,5	80,77	701,16	12,5	32,05	278,22
31	79,49	690,05	12	30,77	267,11
30,5	78,21	678,93	11,5	29,49	256,00
30	76,92	667,74	11	28,21	244,89
29,5	75,64	656,62	10,5	26,92	233,69
29	74,36	645,51	10	25,64	222,58
28,5	73,07	634,31	9,5	24,36	211,47
28	71,79	623,20	9	23,08	200,36
27,5	70,51	612,09	8,5	21,79	189,16
27	69,23	600,98	8	20,51	178,05
26,5	67,95	589,87	7,5	19,23	166,93
26	66,67	578,76	7	17,95	155,82
25,5	65,38	567,56	6,5	16,67	144,71
25	64,1	556,45	6	15,38	133,51
24,5	62,82	545,34	5,5	14,1	122,40
24	61,55	534,31	5	12,82	111,29
23,5	60,26	523,11	4,5	11,54	100,18
23	58,97	511,91	4	10,26	89,07
22,5	57,69	500,80	3,5	8,98	77,95
22	56,41	489,69	3	7,69	66,76
21,5	55,13	478,58	2,5	6,41	55,64
21	53,85	467,47	2	5,13	44,53
20,5	52,56	456,27	1,5	3,85	33,42
			1	2,56	22,22

Les parts negociadores troben conforme el text anterior, subscriuint-lo a Palma, l' 1 de octubre de 2010.

Por la representació sindical: FES-UGT, FS-USO, AADD-CC.OO.

Por la representació empresarial: ABENET, ASPEL, el Secretari d'actes

— o —

CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I CULTURA

Num. 3443

Resolució del conseller d'Educació i Cultura, de convocatòria per a la implantació de Seccions Europees en els centres educatius de les Illes Balears sostinguts amb fons públics, per al curs 2011-12

La Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació, estableix que el sistema educatiu espanyol s'orientarà a la consecució, entre d'altres finalitats, de la capacitat per a la comunicació en les llengües oficials, i en una o més llengües estrangeres, i fixa com a objectiu a cada etapa educativa l'adquisició de competències en llengua estrangera.

A les Illes Balears, el Decret 67/2008, de 6 de juny, pel qual s'estableix l'ordenació general dels ensenyaments de l'educació infantil, l'educació primària i l'educació secundària obligatòria (BOIB núm. 83, de 14 de juny), regula l'ús i l'ensenyament en llengües estrangeres a l'article 10, d'acord amb el qual la Conselleria d'Educació i Cultura podrà autoritzar que una part de les àrees i matèries del currículum s'imparteixi en llengües estrangeres, sense que això afecti el que estableix el Decret 92/1997, de 4 de juliol, que regula l'ús i l'ensenyament de i en llengua catalana (BOCAIB núm. 89, de 17 de juliol de 1997).