

**Resolución**

Primero.

Ampliar en doscientos setenta y cinco mil euros (275.000 euros) el crédito inicialmente asignado a la Resolución del consejero de Trabajo y Formación de día 16 de febrero de 2005, por la que se aprueba la convocatoria para conceder ayudas públicas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, incorporándolo a los Programas I y II, con cargo a la partida presupuestaria 19201 322A01 48000.00 de los presupuestos vigentes, por los siguientes importes:

Programa I: 225.000 euros (doscientos veinticinco mil euros)

Programa II: 50.000 euros (cincuenta mil euros)

Segundo. Con esta ampliación, el crédito total asignado a la convocatoria es de setecientos setenta y cinco mil euros (775.000 euros)

Tercer. Publicar esta resolución, que producirá efectos desde el día siguiente de su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

**El conseller de Treball i Formació**  
Cristóbal Huguet Sintes

Palma, 21 de octubre de 2005

— o —

Num. 18794

**Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 19-10-2005, por la que se hace público el Convenio Colectivo del 'Personal Laboral' del Ayuntamiento de Alaior (Menorca).**

Referencia: DGT/JP/mm

Ordenación Laboral-Convenios Colectivos

Expediente: CC\_'TA' 168 (Libro 2, asiento 8)

Código del convenio: 0702562.-

Visto el texto del Convenio Colectivo del 'Personal Laboral' del Ayuntamiento de Alaior (Menorca), suscrito en fecha 10-12-2004 y de acuerdo con el artº 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el artº 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14.1.99);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

Palma, 19 de octubre de 2005

**La Directora General de Trabajo,**  
Margalida G. Pizà Ginard

(ver texto del convenio en la versión catalana)

— o —

Num. 18798

**Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 13-10-2005, por la que se hace público el Convenio Colectivo del Sector de 'Limpieza de Edificios y Locales de las Illes Balears'.**

Referencia: DGT/JP/mm

Ordenación Laboral-Convenios Colectivos

Expediente: CC\_'TA' 103 (Libro 3, asiento 15)

Código del convenio: 0700535

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de 'Limpieza de Edificios y Locales de las Illes Balears', suscrito de una parte por la Agrupación Balear de empresas de Limpieza (ABENET) y la Asociación Profesional de empresas de Limpieza (ASPEL) en representación de las empresas del sector, y de otra por Unión Sindical Obrera (FESEGE-USO), Confederación de Comisiones Obreras (AADD-CC.OO) y Unión General de Trabajadores (FES-U.G.T.) en representación de los trabajadores del sector, y de acuerdo con el artº 90.3 del Estatuto de

los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el artº 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14.1.99);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

Palma, 13 de octubre de 2005

**La Directora General de Trabajo,**  
Margalida G. Pizà Ginard

Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales  
de Illes Balears  
1 de abril de 2005 a 31 de marzo de 2010

(código convenio 0700535)

Artículo Preliminar. Partes Que Lo Conciertan.- Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, por parte sindical: Unió Sindical Obrera (FESEGE-USO), Confederació de Comissions Obreres (AADD-CCOO) y Unión General de Trabajadores (FES-UGT); Y Por Parte Empresarial: Agrupació Balear d'Empreses de Neteja (ABENET) y Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL).

Art. 1.º Ámbito territorial y funcional.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas que, incluidas dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales, tales como oficinas, hospitales, aeropuertos, puertos, barcos, aviones, etcétera, aunque las empresas radiquen fuera de las Islas Baleares. Igualmente quedan afectados por este Convenio los trabajadores que prestan servicios de recogida, arrastre y colocación de carritos.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a las empresas de servicios cuyo objeto social sea, entre otros, la limpieza de edificios y locales por cuenta de terceros, respecto al personal a su servicio que cubra tal actividad, salvo que le resulte aplicable otro Convenio Colectivo que, en su conjunto y cómputo global y anual, supere las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo.

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a las actividades habituales o propias del sector, deberán garantizar que los trabajadores afectados serán retribuidos en las mismas condiciones que vienen recogidas en el presente Convenio Colectivo, a no ser que el trabajo que estén desempeñando corresponda o tenga reconocido, en el convenio o legislación supletoria, un salario superior.

Art. 2.º Ámbito personal.- Quedan afectados por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas de limpieza de edificios y locales cuya actividad se desarrolle en esta Comunidad Autónoma, aunque la sede de la empresa radique fuera de las Islas Baleares.

Art. 3.º Ámbito temporal.- Independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Illes Balears (BOIB), el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de abril de 2005 y tendrá una duración de cinco años, finalizando por tanto, el 31 de marzo de 2010, siendo pues, de obligado cumplimiento a partir de la fecha de la firma del mismo.

Art. 4.º Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad o la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aceptase alguna de sus cláusulas, quedarán sin eficacia las anomalías observadas, debiéndose remitir las mismas a las partes negociadoras para la subsanación de ellas, y quedando vigente el resto de este convenio.

Art. 5.º Condiciones más beneficiosas.- Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas, y en su consecuencia los trabajadores que tuvieran condiciones superiores a las pactadas en este Convenio les serán mantenidas y respetadas.

Art. 6.º Compensación.- Todas las mejoras económicas, así como sociales y sindicales si las hubiese concedidas por las empresas que viniesen disfrutando los trabajadores no podrán ser absorbidas ni compensadas por las condiciones estipuladas en este Convenio.

Art. 7.º Supervisión de contratos.- En aplicación de lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas del sector quedan obligadas a entregar una copia básica de todos los contratos de trabajo o prórrogas de los mismos, que deban celebrarse por escrito, a la representación unitaria de los trabajadores en la empresa.

Dichas copias básicas de los contratos deberán ser entregados a la referida representación legal en un plazo no superior a diez días contados desde la formulación de la contratación.

Art. 8.º Trabajadores fijos de carácter discontinuo.- 1. En atención a lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán los trabajadores del sector contratados por tiempo indefinido cuando:

a) Se concierten para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

b) Cuando se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

2. La contratación de los trabajadores fijos discontinuos definidos en el apartado anterior, tanto en la letra a) como en la b), se regirá por las normas siguientes:

a) Llamamiento: Todos Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. Dicho llamamiento deberá hacerse por escrito y según el orden de la antigüedad del trabajador en la empresa, dentro de cada especialidad profesional, y con una antelación mínima de 7 días.

b) Antigüedad: Para estos trabajadores les serán computados todos los períodos de trabajo a efectos de complementos económicos de antigüedad.

c) Finalización de temporada: Los recibos que por finalización del período de ocupación firmen los trabajadores que tengan la condición de fijos discontinuos, tendrán la consideración de cantidades percibidas por liquidación de haberes, por lo que ningún otro valor liberatorio distinto de éste deberá dársele al documento que se redacte como finiquito.

d) Contratación a tiempo parcial: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que en la contratación de fijos discontinuos se podrá utilizar la modalidad de contrato a tiempo parcial, dado que así lo justifican las peculiaridades de la actividad sectorial de que se trata.

Art. 9.º Salarios.- Los salarios base vigentes a 31-3-2005 experimentarán los incrementos que a continuación se especifican:

- de 1 de abril de 2005 a 31 de marzo de 2006: un 4 por ciento.

- de 1 de abril de 2006 a 31 de marzo de 2007 el porcentaje de aumento del índice de precios de consumo (ÍPC) interanual registrado en los doce meses anteriores al 1-4-06 más 0'3 puntos (ÍPC + 0'3).

- de 1 de abril de 2007 a 31 de marzo de 2008 el porcentaje de aumento del índice de precios de consumo (ÍPC) interanual registrado en los doce meses anteriores al 1-4-07 más 0'3 puntos (ÍPC + 0'3).

- de 1 de abril de 2008 a 31 de marzo de 2009 el porcentaje de aumento del índice de precios de consumo (ÍPC) interanual registrado en los doce meses anteriores al 1-4-08 más 0'3 puntos (ÍPC + 0'3).

- de 1 de abril de 2009 a 31 de marzo de 2010 el porcentaje de aumento del índice de precios de consumo (ÍPC) interanual registrado en los doce meses anterior al 1-4-09 más 1 punto (ÍPC + 1).

La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá cada uno de los meses de abril de 2006 a 2009, después de el Instituto Nacional de Estadística publique el ÍPC interanual registrado en el ámbito nacional para cada una de las revisiones de salarios pactadas, al objeto de confeccionar la tabla de salarios correspondiente y que procederá a su registro y depósito ante la Autoridad Laboral para su publicación en el Boletín Oficial de Illes Balears (BOIB).

El pago de atrasos salariales derivados del incremento del primer año de vigencia del Convenio, así como de sus revisiones posteriores, habrá de efectuarse no más tarde de la nómina siguiente al del mes de publicación del Convenio o de la correspondiente revisión, en el BOIB.

Art. 10.º Complemento de antigüedad.- En esta materia de se acuerda lo siguiente:

a) Con efectos de día 1 de abril de 2009 el régimen de incrementos por antigüedad para todos los trabajadores consistirá en diez trienios al 3,62 por ciento del salario base cada uno, que se aplicará a los vencimientos que se produzcan a partir de la fecha referida.

b) Hasta el día 31 de marzo de 2009, seguirá vigente el régimen de incrementos previsto en los artículos 10 y 11 del Convenio Colectivo anterior, que viene recogido en la Disposición transitoria cuarta del presente Convenio.

c) El día 31 de marzo de 2009, las cuantías que los trabajadores vengan percibiendo por complemento de antigüedad se reconocerán y consolidarán como un derecho adquirido a título ad personam, y a partir de día 1 de abril de 2009 tendrán derecho a devengar hasta diez trienios más según lo fijado en el primer párrafo de este artículo.

d) La cuantía que se venga percibiendo como derecho adquirido ad personam por antigüedad será revisada anualmente y con efectos de día 1 de abril de cada año, a partir del día 1 de abril de 2009, en el mismo porcentaje de incremento que experimente el salario base.

e) Se pacta la vinculación y la conexión de este artículo al resto de mejoras económicas pactadas a los efectos de lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio Colectivo.

Art. 11.º Fomento del empleo estable.- Las empresas se comprometen a que la media anual de empleo estable en relación con la totalidad de la plantilla alcance en el año 2006 el 70 por ciento. Este porcentaje estará integrado por los contratos fijos, ordinarios y discontinuos, y por los contratos por obra o servicio determinados (fijos de centro). Por lo tanto, la contratación temporal media no podrá superar el 30 por ciento, en la que no se computarán los contratos interinos por entender que sustituyen la reserva de plaza de otro trabajador, los formativos, ni los de sustitución por adelanto de la edad jubilación a los 64 años y los de relevo por jubilación parcial anticipada. Los contratos a tiempo parcial, tanto para empleo estable como temporal, se computarán en proporción a la jornada pactada en los mismos.

Hasta 31 de diciembre de 2005 estará vigente lo dispuesto en el Convenio Colectivo precedente.

Es competente para determinar el cumplimiento de las normas de empleo estable previstas en el presente artículo la Comisión Paritaria regulada en la Disposición adicional primera de este Convenio. Para llevar a cabo su labor de control, dicha Comisión Paritaria queda vinculada a los siguientes principios y normas de procedimiento:

a) Los miembros de la Comisión Paritaria que se ocupen de esta labor de control quedan sometidos a una absoluta reserva y confidencialidad con respecto de todos los datos y documentos aportados por las empresas y que resulten necesarios para llevar a cabo dicha función de control.

b) Con las limitaciones previstas en las leyes queda autorizada la Comisión Paritaria para recabar todos los datos e informes que se estimen de interés de los Organismos e Instituciones Públicas, con competencia en materia laboral, y/o de las propias empresas, tendentes al mejor cumplimiento de este precepto. No obstante ello, el uso de esta autorización general, queda condicionada en cada caso concreto, a la previa decisión unánime de los miembros de la Comisión Paritaria.

c) Queda facultada la Comisión Paritaria para que, a efectos de llevar a cabo con mayor exactitud su función de control, pueda recabar informes periciales, auditorías o dictámenes a expertos independientes en recursos humanos. La resolución de conveniencia de dichas peticiones será tomada por el régimen de mayorías prevista en la Disposición adicional primera de este Convenio.

d) El control de la estabilidad de empleo se llevará a cabo por la Comisión Paritaria, la cual, cuando existan indicios fundados de que alguna de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo incumpla el nivel de empleo estable previsto en el presente artículo, promoverá la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral pertinente. Dicha Comisión Paritaria queda facultada para dotarse de procedimientos que articule el sistema para ejercer el control, en la forma que estime conveniente. De no llegar a un acuerdo, la cuestión se sujetará a arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), obligándose las partes a suscribir la escritura de compromiso.

e) En caso de desacuerdo con el resultado del porcentaje establecido en el documento acreditativo del porcentaje de empleo estable que expida la Comisión Paritaria, las partes podrán solicitar la intervención del TAMIB, Autoridad Laboral en su caso, o vía judicial pertinente.

Art. 12.º Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de treinta días de salario base vigente en cada momento, más la antigüedad que en su caso corresponda. Dichas gratificaciones

se abonarán por las empresas dentro de la primera decena de los meses de julio y diciembre respectivamente, siendo su devengo semestral.

Art. 13.º Participación en beneficios.- Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente, y durante la vigencia de este convenio en concepto de paga de participación en beneficios el importe de treinta días de salario base vigente en cada momento más la antigüedad que les corresponda, siendo abonada por mitad en la primera decena de los meses de abril y octubre respectivamente. Quienes ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente.

Las empresas que vinieren abonando de manera inveterada la participación en beneficios por cualquier sistema de abono, podrán continuar con la misma, según costumbre.

Las empresas que no tuvieran en la actualidad implantado el sistema de prorrateo mensual, podrán establecer este sistema de pago, mediante acuerdo entre las partes.

Art. 14.º Transporte.- El transporte público que se deba realizar por los trabajadores dentro de la jornada laboral, correrá a cargo de la empresa. En el supuesto caso de que el trabajador pusiera su propio medio de locomoción en vez de utilizar el público, tendrá derecho al percibo del importe como si de público se tratase.

En el caso de que la empresa obligue al trabajador al uso del transporte privado propio, el importe a abonar por el uso del mismo deberá acordarse entre empresa y trabajador.

Independientemente de lo dispuesto en el párrafo anterior, el trabajador que para acudir al centro de trabajo desde su domicilio o viceversa, necesite efectuar uno o más trasbordos de transporte público, percibirá de la empresa el importe de los viajes a partir del primer trasbordo, siempre y cuando la distancia que medie entre el primer punto del trasbordo y el propio centro de trabajo sea superior a tres kilómetros.

Las cantidades a satisfacer por los viajes realizados de servicio público serán las fijadas y actualizadas por los diferentes precios que en cada momento y día de prestación de servicio se establezca por la Autoridad Municipal u organismo o entidad que les represente.

Las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores por este concepto de plus de transporte se respetarán en su integridad si son superiores en cómputo anual a las cantidades que resultasen de aplicar el párrafo anterior. En cualquier caso, tendrán garantizadas como mínimo las cantidades citadas en el mencionado párrafo.

En el supuesto caso de que un trabajador sea contratado de manera directa en tres o más empresas del sector -sin que medie subrogación empresarial-, con objeto de prestar servicios en distintos centros de trabajo, en contratos de trabajo a tiempo parcial iguales o inferiores a 3 horas diarias de trabajo, cada una de las empresas abonará el desplazamiento equivalente al precio del transporte público (billete, bonobús o cualquier otro sistema municipal al uso).

En aquellas áreas o localidades de la Comunidad Autónoma en las que no exista transporte público se aplicará la misma norma, teniendo en cuenta como equivalente el precio del transporte público de Palma de Mallorca o el de la ciudad más próxima de ser superior.

Art. 15.º Horas extraordinarias.- Ambas partes negociadoras acuerdan la supresión de la realización de horas extraordinarias habituales. Para las realizadas en virtud de otras circunstancias se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias.

Art. 16.º Días festivos.- En las empresas en las que se trabaja en días festivos, no domingos, los trabajadores podrán cobrar dicho día al valor del ciento setenta y cinco por ciento (175%) de 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 la representación legal de los trabajadores mediante documentos al efecto con vigencia anual, siendo el contenido de este acuerdo, de carácter obligatorio a las partes que lo contraigan.

Art. 17.º Nocturnidad.- Para todo trabajador cuya jornada se desarrolla entre las 22 horas y las 6 de la mañana, se establece un complemento salarial del 25 por ciento del salario base vigente en cada momento. En aquellos casos en que en jornada nocturna se realicen 4 horas de trabajo en el tiempo comprendido en el horario anterior, el trabajador percibirá dicho complemento como si hubiera trabajado la jornada completa.

Este plus se abonará en el período de vacaciones a los trabajadores que realicen diariamente su jornada nocturna en un período mínimo de seis meses

dentro del año natural al disfrute de las vacaciones. En cualquier otro caso este plus de nocturnidad no se percibirá en vacaciones.

Para los trabajadores nocturnos con jornada completa, el descanso semanal será de dos días consecutivos.

Art. 18.º Jornada laboral.- 1. Tiempo de trabajo: La jornada ordinaria de trabajo efectivo al año será de 1.755 horas, que se corresponderá con una jornada promedio en cómputo semanal de 39 horas ordinarias de trabajo efectivo, debiendo efectuarse por la empresa y los representantes legales de los trabajadores un calendario laboral que contemple la jornada que aquí se menciona.

El personal que realice una jornada completa continuada, los tiempos de descanso por bocadillo se entenderán como tiempo de trabajo efectivo.

El comienzo de la jornada y su finalización se entenderán en el centro de trabajo y turno de que se trate.

2. Descanso semanal: Los trabajadores contratados a tiempo completo que presten sus servicios en establecimientos o centros en los que las actividades se desarrollen de forma continuada a lo largo de todos los días de la semana, y la contrata abarque la prestación de servicios también durante los siete días semanales, disfrutarán de un descanso semanal de dos días, computables por períodos de hasta cuatro semanas, a partir del día 1 de septiembre de 2008. Para el resto de trabajadores a tiempo completo, el descanso semanal de dos días computables en períodos de hasta cuatro semanas, tendrá efecto desde el 1 de abril de 2009. A efectos del cómputo de días libres, a partir del 1 de abril de 2009, se considerará trabajador a tiempo completo aquel trabajador con una jornada superior a 31 horas de la jornada semanal (39 horas). Para el resto de trabajadores a tiempo parcial se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo de que se trate, se podrá establecer, en los supuestos contemplados en los párrafos anteriores, que la jornada ordinaria de trabajo se distribuya en seis días a la semana en un cómputo de cuatro meses, durante las épocas de más concentración o mayor volumen de trabajo (abril a octubre), pudiéndose pactar también en estos casos que uno de los dos días de descanso semanal se disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales o acumulados en otros períodos distintos coincidentes con los de menor actividad estacional (noviembre a marzo).

Los acuerdos referidos en el párrafo anterior deberán constar por escrito y para su validez deberán estar comunicados a la Comisión Paritaria del Convenio.

En aquellas empresas o centros de trabajo que tuvieran fijado de mutuo acuerdo otro régimen de descanso semanal, al aquí pactado, que será norma mínima, prevalecerá el mismo.

El régimen de descanso semanal vigente hasta la entrada en vigor del pactado en el presente apartado será el legalmente establecido, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior.

Art. 19.º Vacaciones.- Todo el personal sin distinción de categorías tendrá derecho a un disfrute de un período anual de 30 días de vacaciones. El comienzo del disfrute de las vacaciones no deberá coincidir con ningún día festivo o de libranza de los trabajadores.

En aquellas empresas en que el régimen de vacaciones sea establecido previamente, aquellos trabajadores que coincidan con situación de incapacidad temporal en el tiempo de su disfrute, podrán solicitar las vacaciones en tiempo posterior.

Art. 20.º Ropa de trabajo.- Las empresas entregarán dos uniformes de trabajo a cada trabajador que sea dado de alta en la misma, teniendo éstos una duración de un año. Sucesivamente se entregará uno nuevo en verano y otro en invierno. Las empresas deberán de consultar a la representación legal de los trabajadores cada vez que se cambie de modelo de uniforme sobre la calidad y tipo de los mismos.

Se entregará calzado en manera periódica igual al párrafo anterior en aquellos centros de trabajo en que sea preceptiva su utilización por parte de los trabajadores, debido a la actividad propia del lugar de trabajo que deba ser obligatorio su uso de acuerdo con el contenido de las normas vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo las empresas facilitarán al personal que se vea obligado a realizar su jornada o parte de ella al aire libre, trajes de agua al igual que botas y un anorak o chaqueta de invierno, que deberán ser entregadas cada tres años, así como guantes de goma o piel, según las necesidades del trabajo, que serán entregados previa devolución de los viejos y en todo caso, cuando se hayan deteriorado los que usan con normalidad.

Cuando se efectúen labores nocturnas en superficies que entrañen peligro, las empresas vendrán obligadas a facilitar los medios reflectantes que sean necesarios.

Será responsabilidad y por cuenta de los trabajadores el mantenimiento y cuidado de la ropa de trabajo a que hace mención este artículo.

A partir del 1 de abril de 2009, los trabajadores tendrán derecho, a percibir un plus económico (plus mantenimiento vestuario) destinado a sufragar los gastos de mantenimiento de la ropa de trabajo que la empresa le exija o le proporcione para realizar su cometido profesional, el cual tendrá una cuantía de 6 euros por mes de servicio y que será proporcional al tiempo de trabajo contratado.

Art. 21.º Incapacidad temporal.- El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá un complemento que correrá a cargo de la empresa, hasta completar una retribución del cien por cien de la base de cotización incluida la prorrateada de pagas extras. Con esta percepción, al llegar el devengo de las pagas extras, se entenderán por percibidas por parte del trabajador los días ya percibidos en la situación de IT.

Los trabajadores que se encuentren en situación de IT derivada de enfermedad común percibirán una retribución hasta completar el cien por cien de su base de cotización, incluidas pagas extras a partir de los 30 días naturales y durante el tiempo que dure dicha situación de IT, es decir, como máximo dieciocho meses.

Si durante el tiempo que medie entre el día 1 de abril y la firma o publicación del Convenio en el BOIB, cualquier trabajador que causare baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, la base reguladora a efectos de cálculo de la prestación económica deberá ser la que le correspondiere con el salario del nuevo convenio, tan pronto se conozca éste.

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

La empresa no complementará el cien por cien de la base reguladora de cotización de la parte de salario que corresponda al 'plus de hospitales' regulado en la disposición transitoria primera de este Convenio Colectivo.

Art. 22.º Salidas a consultas y revisiones médicas.- El trabajador, avisando con la antelación suficiente posible tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, justificándolo mediante volante médico del Servicio Público de Salud u organismo que lo sustituya.

Art. 23.º Botiquines de urgencia.- Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, vienen obligadas a la hora de la realización de contratos con sus clientes, a asegurar que en todos los centros de trabajo existan botiquines reglamentarios para curas de urgencia. Estos botiquines deberán estar en lugar de fácil acceso para los trabajadores.

Art. 24.º Situación de maternidad.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho al causar baja médica por este motivo, al disfrute del tiempo concedido por la Ley más una semana con cargo a la empresa, abonándose ésta a razón del cien por cien del salario base vigente en cada momento, más la antigüedad que percibía antes de producirse la baja por causa del embarazo.

En cuanto a las demás situaciones por maternidad, se estará a lo consignado en la legislación vigente, en especial el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 25.º Seguro complementario de accidente de trabajo.- Las empresas concertarán, como viene siendo preceptivo desde anteriores Convenios un seguro individual o colectivo que garantice a los trabajadores la percepción de diez mil euros (10.000 euros), por sí o por sus beneficiarios en los casos de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir de 1 de enero de 2006. Hasta esta fecha estará vigente el Convenio Colectivo anterior.

Si la empresa no tuviera concertado el seguro de accidente correspondiente, ésta será responsable del pago de las cantidades aquí aseguradas.

Art. 26.º Premio de jubilación.- En aquellos casos de jubilación voluntaria antes de los 64 años, y siempre que el trabajador tenga como mínimo una antigüedad de diez años en la empresa, éste percibirá las siguientes cantidades, siendo prorrateadas las mismas a los contratos a tiempo parcial:

A los 60 años: 1.983,34 euros.

A los 61 años: 1.682,83 euros.

A los 62 años: 1.502,53 euros.

A los 63 años: 1.322,23 euros.

Las partes asumen la obligación de negociar antes del 1 de enero de 2006 la supresión de este artículo, si las cuantías recogidas en el mismo deben ser objeto de exteriorización por parte de las empresas, de forma que se alcance un acuerdo para que los trabajadores no pierdan la expectativa a sus derechos económicos y a las empresas no les suponga un mayor coste o carga externa, descartando así cualquier compromiso por pensiones.

A tales efectos, y a partir del mes de septiembre de 2005, se constituirá la correspondiente comisión negociadora que negocie esta materia, quedando suspendida la vigencia del artículo 26 del Convenio saliente a partir de 1 de enero de 2006, hasta que se alcance acuerdo, no descartando acudir a la vía de mediación y arbitraje ante el TAMIB.

Art. 27.º Licencias.- Los trabajadores regidos por este Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de ninguna de las retribuciones en los casos y duración que a continuación se indican:

a) Por matrimonio del trabajador: 17 días.

b) Por nacimiento de hijo o enfermedad grave de los hijos, padres o cónyuges: 3 días si se produce en la isla de residencia y 5 días si se produce fuera de la misma.

c) Dos días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla de residencia, el plazo será de 5 días. Para el disfrute de dichos días, será preceptiva la demostración fehaciente de cada causa.

En todos los demás casos se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Art. 28.º Derechos sindicales.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal las siguientes:

Funciones:

a) Recibir información al menos trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución, venta de la entidad, sobre la programación de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Conocer las cuentas de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se dé a conocer a los socios.

c) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en las empresas en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento el incremento de la productividad de la empresa.

e) Se reconoce al comité capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente en los apartados anteriores, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa o ser delegado de personal, y en especial ante todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente de carácter reservado.

g) El Comité de Empresa velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Garantías:

a) Ningún miembro del comité podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste

se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción no se base en la actuación correcta y ponderada del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina en cada momento. Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación como delegados de personal o miembros de comité de empresa como componentes de comisiones afectadas y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades laborales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes pueda calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo que aquí se pacta tendrá la vigencia del presente Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes, mediante pacto acerca de esta materia.

Art. 29.º Cuota sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales o sindicatos, las empresas descontarán de las nóminas mensuales de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

Art. 30.º Delegado sindical.- Se reconoce en todas las empresas el derecho de las centrales sindicales representativas a nombrar un delegado sindical. Para poder nombrar un delegado sindical, la central sindical deberá contar al menos con un 20 por ciento de afiliación o de representación sindical entre sus delegados de personal o miembros del comité en el seno de la empresa.

Los delegados sindicales que no posean la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal, ostentarán los mismos derechos que correspondan a los que posean dicha condición, con excepción del derecho a la acumulación de crédito horario previsto en el artículo 41 de este Convenio Colectivo.

Art. 31.º Plantillas y contratación.- Hasta el día 31 de diciembre de 2005, la contratación temporal en su conjunto no podrá exceder del 35 por 100 del total de la empresa. A partir de 1 de enero de 2006 regirá lo dispuesto en el artículo 11.º del presente Convenio Colectivo en esta materia.

Se hace constar que los contratos para obra o servicio determinado, denominados de centro de trabajo, no se consideran parte de la contratación temporal, sino que se consideran y equiparan a los fijos de empresa, a los solos efectos del cálculo del citado porcentaje.

#### Tipos de contratos de trabajo:

A) Contrato de trabajo en prácticas: la duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato los dos años.

La retribución del trabajador será del 90 por ciento durante el primer año y del 95 por ciento el segundo año, del salario vigente fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo.

B) Contrato para obra o servicio determinado: En los contratos de arrendamiento de los servicios de limpieza por tiempo cierto o en los que se prevea su resolución unilateral, las empresas de limpieza podrán contratar personal para tales servicios determinados, resolviéndose el contrato de trabajo cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva, cualquiera que fuera la causa de tal resolución.

C) Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Se entenderá por personal eventual aquel que se con-

trate con ocasión de limpiezas extraordinarias, de obras nuevas, ferias, concursos, exposiciones temporales, circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, y en general, aquellos que se contraten para realizar trabajos que por razones de su naturaleza sean temporales y no permanentes.

En tales casos, el contrato de trabajo tendrá una duración máxima de doce meses en un período de referencia de 16 meses.

Los trabajadores que hayan suscrito dicho contrato eventual de acuerdo a lo establecido en el presente artículo o a los que les sea resuelto por la empresa al cabo de cualquier vencimiento sin que por tanto adquieran la condición de fijo, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica cuando la duración del contrato haya superado los seis meses y hasta el noveno mes consistente en seis días del salario que viniere percibiendo y si la duración del contrato estuviere comprendida entre el noveno y el doceavo mes, dicha compensación será de doce días del mencionado salario.

Para los contratos eventuales que se suscriban a partir de 1 de abril de 2006, se unifica la indemnización de todo el tramo a 12 días de salario por año (1 día por mes), en el que no se computará el 'plus de hospitalas.

Art. 32.º Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.- Las partes firmantes del presente Convenio se remiten en esta materia al artículo 29 a), del Acuerdo Marco Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales de 12 de mayo de 2005.

Art. 33.º Seguridad y salud laboral.- Todos los productos químicos que se utilicen por las empresas en su actividad, obligatoriamente deberán poseer la homologación oficial de cada uno de ellos, que contendrá necesariamente la composición y prevenciones de seguridad que en cada caso han de observarse para una mayor protección de los trabajadores.

Dicha ficha técnica deberá estar a disposición de los trabajadores o comité de seguridad y salud que así lo soliciten.

Las empresas quedan obligadas a facilitar al personal los medios precisos para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad, a fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Por su parte, los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por la empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

La empresa está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

Art. 33.º bis. Prevención de riesgos laborales.- En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El ejercicio de este derecho va unido a un deber de las empresas de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores llevando a cabo todas las medidas de participación (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, etcétera) y medidas técnicas, evaluación de riesgos, organización preventiva, planificación de la prevención, formación e información de los trabajadores, etcétera, previstos en la LPRL y su normativa de desarrollo.

La diversidad de riesgos y la importancia cualitativa de alguno de ellos hace que el sector de limpieza sea considerado de especial interés.

Las partes firmantes del Convenio asumen, para el período de vigencia del mismo, los siguientes compromisos:

a) La mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores como objetivo de las empresas del sector.

b) El deber de los trabajadores de utilizar los equipos de protección que les sean entregados y respecto de los cuales hayan recibido la información y formación correspondiente.

c) La obligación de las empresas de dotarse de una organización preventiva que debe ser conocida por los representantes legales de los trabajadores.

d) La obligación de las empresas de que se realice una evaluación de riesgos siguiendo los criterios de la autoridad competente en la materia o cualquier otro técnicamente válido.

e) La realización del resto de las actividades preventivas en función de los resultados de la evaluación de riesgos; planificación preventiva, formación e información de los trabajadores, revisión periódica de las condiciones de trabajo, planificación de emergencias, etcétera.

f) Situaciones de especial protección contempladas en la LPRL; trabajo de menores, embarazo y maternidad y trabajadores de especial sensibilidad:

1. La empresa pondrá especial dedicación y dotará de las medidas de protección a este tipo de trabajadores, haciendo un exhaustivo control de las condiciones de trabajo, con un adecuado material de protección conforme a las necesidades de éstos.

2. Para ello, tan pronto la empresa tenga constancia de cualquiera de estas situaciones, lo pondrá en conocimiento de los servicios de prevención que llevará a cabo un seguimiento individualizado de cada caso tomando las medidas que procedan en función de los riesgos del puesto de trabajo y de la evolución y situación clínica del trabajador. El trabajador podrá solicitar por sí mismo o a través de su representación en los órganos de participación preventiva las medidas de protección que estime convenientes debiendo el servicio de prevención dar respuesta razonada y por escrito a las peticiones que reciba. Los informes del servicio de prevención relativos al personal a que se refiere este apartado serán elevados al comité de seguridad y salud.

3. Se reconoce de manera específica el derecho de las embarazadas, a partir del sexto mes de gestación, a no realizar trabajos nocturnos.

En el seno del comité de seguridad y salud se promoverán actuaciones encaminadas a la rehabilitación profesional tendentes a la reincorporación de los trabajadores que hayan sufrido una minusvalía derivada de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de su actividad en la empresa.

Dentro de las actuaciones encaminadas a la rehabilitación, se confeccionarán planes específicos para la prevención, asistencia y reinserción en relación con el alcoholismo y otras drogodependencias.

Art. 34.º Jubilación a los 64 años.- Se distinguen dos tipos diferenciados:

A) Jornada completa: la edad de jubilación podrá rebajarse a los 64 años en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. La jubilación se producirá de acuerdo con dicho Real Decreto en las siguientes condiciones:

La empresa o el trabajador interesado, comunicará por escrito a la otra parte su intención de dar por extinguido el contrato de trabajo por este motivo con al menos un mes de antelación al cumplimiento de la edad de 64 años.

El cese del trabajador jubilado será simultáneamente cubierto por otro trabajador de nueva contratación. Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen, podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades vigentes de contratación, excepto por contratos a tiempo parcial. La duración mínima del nuevo contrato será de un año, debiéndose formalizar por escrito en todo caso, y haciendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye. La empresa librárá, a petición del trabajador jubilado, certificación del compromiso de sustitución. La jubilación prevista en este artículo operará sólo en el caso de que el trabajador tenga cubierto el período de carencia mínima para causar derecho a la pensión de jubilación.

Será de aplicación a estas jubilaciones lo dispuesto en el artículo 34.º Bis siguiente.

B) Jubilación a tiempo parcial: cuando el trabajador reúna las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la edad, podrá concertar con la empresa una reducción de la jornada de trabajo entre un 30 por 100 y un 77 por 100 de la misma, y su pase a la situación de jubilación que prevé el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 11 y siguientes del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, siempre que la empresa contrate simultáneamente a otro trabajador en situación de desempleo, en las condiciones y requisitos que se establecen en las citadas disposiciones.

Art. 34.º bis Jubilación forzosa.- Al amparo de lo dispuesto en la Ley 14/2005, de 1 de julio, se pacta que cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, y se cumplan los requisitos siguientes, deberá cesar de la empresa y dar así por extinguido a todos los efectos el contrato de trabajo.

Esta medida se vincula a que la empresa cumpla con el compromiso de estabilidad en el empleo regulado en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo y alcance al menos los porcentajes de plantilla fija pactados en los mismos.

El trabajador afectado por la extinción del contrato deberá tener cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Art. 35.º Excedencias.- Las excedencias serán de dos tipos: voluntarias y especiales, tal como se especifica en los artículos siguientes.

Art. 36.º Excedencia voluntaria.- La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que lo solicite.

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de un año y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y deberes laborales del excedente, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

El excedente solicitará su reingreso en la empresa, por escrito, con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia.

El reingreso, cuando se solicite, lo será a partir de la fecha de finalización del período de excedencia concedida. Si no existiera plaza en su categoría, pero si en otra inferior, el excedente podrá ocupar plaza de inferior categoría con el salario correspondiente a la categoría que le era propia.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 37.º Excedencia especial.- Dará lugar a excedencia especial, el nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical.

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará el puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad, debiendo observarse igualmente el contenido del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a los derechos y obligaciones que se dimanan de esta situación.

Art. 38.º Adscripción del personal.- Normas reguladoras de la estabilidad en el empleo para el personal sujeto al ámbito de este Convenio en los casos de sustitución de una empresa por otra. Al objeto de actualizar la normativa del artículo 13 de la derogada Ordenanza de Limpieza de Edificios y Locales de 15 de febrero de 1975, por la que se trata de proteger la estabilidad en el empleo del personal que, incluido en el ámbito de este convenio viene afectado por la dinámica de sustitución del adjudicatario de la contrata, se pactan las siguientes normas:

1.ª Cuando la empresa o institución principal decida prescindir del contratista que viene realizando el servicio, y pasar a realizarlo directamente ella misma, siempre que para ello precise contratar personal adicional al de su propia plantilla, o en su defecto contratar exteriormente dicho servicio, deberá incorporar los trabajadores que vienen realizando el servicio por cuenta del mencionado contratista sean cuales fuesen la modalidad y condiciones de su contrato laboral.

En el caso de que la empresa o institución principal rescindiera el contrato de arrendamiento de los servicios de limpieza con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contrate con otra empresa el mencionado servicio de limpieza, siempre que se contrate dicha empresa en el plazo de un año a contar desde la rescisión del anterior, la nueva empresa tendrá que incluir en su plantilla a todo el personal afectado de la primera empresa como si de una subrogación normal se tratara.

2.ª Al término de una contrata todos los trabajadores que, dependiendo del concesionario saliente lleven prestando sus servicios en las dependencias de la empresa o institución principal que contrata un mínimo de cuatro meses anteriores a la fecha de aquel término, pasarán a depender de la nueva empresa, sea cual fuese la modalidad del contrato de trabajo, respetándoles la modalidad del contrato, categoría profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios y en definitiva sus condiciones laborales reconocidas, que cada uno de ellos tuviera reconocidos en el momento de finiquitar su relación laboral con el concesionario saliente.

También serán respetadas otras condiciones adicionales pactadas que ten-

gan formalmente reconocidos tales trabajadores al término de la contrata, si bien reconociendo estos últimos que la organización del trabajo corresponde a la nueva empresa adjudicataria.

En aquellos centros en los que se hubiere realizado elecciones sindicales de centro, en el supuesto de subrogación de empresas, los representantes de los trabajadores pasarán como tales y en idéntica situación a la nueva empresa adjudicataria.

Los trabajadores, pese al cambio de adjudicatario de la contrata a la que está adscrito su puesto de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido devengados, a prorrato, durante su relación laboral con el contratista saliente. Dichos días de vacaciones los disfrutarán en las fechas que reglamentariamente les correspondan, durante su relación laboral con el nuevo concesionario, respetándole el calendario de vacaciones que tuvieron ya establecidos en su caso.

Cualquier movimiento salarial, contractual y social habido en la empresa saliente durante los seis meses, en el caso salarial, y cuatro meses en el resto de situaciones anteriores a la fecha de sustitución de un concesionario, como norma general no serán respetadas. En todo caso, en el supuesto de discrepancia, ésta será sometida por cualquiera de las partes implicadas al criterio de la Comisión Paritaria, cuya resolución será vinculante, para lo cual ha sido facultada expresamente por la mesa negociadora con la firma de este convenio.

3.ª Los trabajadores que en el momento del cambio de concesionario que llevasen cuatro o más meses en el centro y que estuviesen de baja por incapacidad temporal, accidente de trabajo, excedencia, invalidez permanente o cualquiera otra causa legal que obligue a la empresa a reservar su puesto de trabajo, pasarán al nuevo concesionario igual que el resto del personal, aunque se reincorporarán cuando legalmente les corresponda.

Los trabajadores interinos pasarán a la nueva empresa concesionaria hasta la incorporación del trabajador sustituido correspondiente, independientemente del tiempo que llevasen en la empresa saliente, excepto cuando el trabajador al que sustituyen llevase menos de cuatro meses en el centro.

4.ª Los trabajadores a los que sólo les afecte el cambio de empresa en una parte de su jornada laboral, recibirán con relación a dicha parte de su jornada, el mismo tratamiento y derechos que los trabajadores referidos en el anterior apartado segundo. Además, tanto la empresa saliente como la sucesora, respetarán el tiempo de desplazamiento desde el local de una contrata al de otra y el tiempo de descanso para el bocadillo, en su caso, que el trabajador tuviera que recibir en el caso de depender de un solo contratista.

5.ª Cuando un trabajador laboralmente vinculado a dos o más empresas de las sujetas al ámbito de este Convenio sufra un accidente laboral de cualquier tipo, in itinere, etc., mientras trabaja para una sola de ellas, esta última satisfará la diferencia económica que resulte entre las prestaciones por accidente laboral y las por accidente no laboral, de forma que el mencionado trabajador pluriempleado no tenga ningún perjuicio económico en comparación con otro trabajador que, con idéntica condición laboral y condiciones salariales, trabajara para una sola empresa.

6.ª Cuando, en el referido caso de pluriempleo una empresa tuviera que modificar el horario laboral, podrá hacerlo si media acuerdo entre las partes (empresa y trabajador) o bien con la preceptiva autorización de la Autoridad Laboral. En cualquier caso, el nuevo horario propuesto no podrá coincidir con el que ya tuviera reconocido en otra empresa a las que esté vinculado el trabajador con motivo de la aplicación del presente artículo.

7.ª Cuando la contrata de referencia haya tenido una duración mínima de cuatro meses, los trabajadores que, dependiendo del concesionario saliente lleven prestando sus servicios desde la fecha de inicio de aquélla en sus correspondientes locales, pasarán al nuevo adjudicatario como si llevaran los cuatro meses requeridos. Se aclara que en esta norma nos referimos a una primera contrata de servicio continuado y excluimos en todo caso, los posibles servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos nuevos o reformados.

8.ª A los efectos de poder dar cumplimiento a lo anteriormente establecido, atendiendo al derecho y responsabilidades que individualmente correspondan a cada una de las cuatro partes implicadas (los trabajadores, la empresa concesionaria saliente, la nueva adjudicataria y, solidaria o subsidiariamente la empresa o institución principal en su caso), la empresa concesionaria saliente deberá facilitar a la nueva empresa con una antelación de quince días -siempre que el conocimiento del vencimiento de la contrata sea conocido por la empresa saliente en fecha anterior a este plazo- a la fecha de comienzo del servicio, la documentación y datos siguientes:

a) Relación del personal afectado por la transmisión de titularidad empresarial.

b) Recibos de salarios del personal afectado correspondiente a los seis meses anteriores a la fecha de cambio de titularidad.

c) Modelos Tc2 de cotización a la Seguridad Social igualmente con seis meses anteriores, donde consten los trabajadores afectados.

d) Relación de vacaciones pendientes de realización y fechas programadas para dicho disfrute del personal subrogado, así como el período a que corresponde. Igual relación se establece para el disfrute de la licencia personal establecido en el artículo 27 de este Convenio.

e) El contrato o contratos de trabajo establecidos con el personal del centro de trabajo en el que se opere la subrogación.

f) Certificado de la empresa saliente de que está al corriente de sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social, relativas al personal afectado por la subrogación.

Estos documentos podrán ser revisados tanto por los trabajadores implicados y sus representantes en su caso, como por la empresa o institución principal.

9.ª En el caso de que se evidencie, con relación a la plantilla afectada impagos, descubiertos o irregularidades en salarios o en afiliación o cotización a la Seguridad Social que sean imputables al concesionario saliente o anteriores concesionarios, los trabajadores afectados pasarán a la nueva empresa aunque ésta quedará eximida de la responsabilidad sobre cualquiera de los mencionados impagos, descubiertos o irregularidades que se hubieran cometido antes de la fecha de la sustitución de la empresa concesionaria saliente.

Serán responsables de dichas anomalías el concesionario saliente y subsidiariamente con éste la empresa o institución principal contratante del servicio.

10.ª En el caso de que conste por escrito o se evidencie, que la relación laboral entre algún trabajador afectado y la empresa concesionaria saliente, debió resolverse antes de la fecha en la que se debiera hacer efectivo el ingreso de tal trabajador en la plantilla del nuevo adjudicatario, dicho trabajador permanecerá en la plantilla del concesionario saliente.

11.ª En el supuesto de que alguno de los trabajadores afectados no pasara a la nueva empresa por causa de alguno de los motivos establecidos en este artículo, continuará en la plantilla del concesionario saliente con sujeción a la modalidad de contrato que tuvieran en la fecha en que se produzca la sustitución del concesionario.

12.ª Las fechas de disfrute de las vacaciones de aquellos trabajadores que presten servicios para dos o más empresas, procedentes de la aplicación del presente artículo, se establecerá con aquella de las empresas en la cual preste la mayor jornada laboral. En caso de igualdad de horario, con aquélla en la cual tenga mayor antigüedad el trabajador, siendo las fechas del disfrute de obligado cumplimiento para las restantes empresas donde el trabajador preste sus servicios.

13.ª Al personal afectado por el presente artículo no le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores sobre competencia desleal de los trabajadores con sus respectivas empresas.

14.ª Cuando con motivo de producirse una subrogación en el centro de trabajo, y el personal subrogado viniera utilizando transporte público para acudir al lugar de trabajo, éste seguirá percibiendo el importe de dicho transporte por cuenta de la nueva adjudicataria y en las mismas condiciones en que lo hacía con la empresa saliente.

Art. 39.º Adscripción del personal de handling de aeropuerto (limpieza de aeronaves y trabajos complementarios).- Con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores que prestan sus servicios en la limpieza de aeronaves y trabajos complementarios, se pactan las siguientes normas:

1.ª La entrada de un segundo u otros operadores de handling (asistencia en tierra a compañías transportistas) supone con relación al servicio de limpieza y trabajos complementarios, una sucesión en la actividad que tenía contratado el servicio de limpieza con cualquiera de los operadores de handling (salientes).

Los trabajadores de las empresas que tengan contratados los servicios de limpieza con un concesionario de handling en cualquiera de los aeropuertos incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, en el supuesto de que comenzase a operar un segundo u otros concesionarios de handling y contratase la prestación del servicio de limpieza u otros complementarios con cualquiera de las compañías transportistas, éste o en su defecto la empresa con quien el segundo u otros concesionarios de handling subcontraten el servicio de limpieza (empresa entrante), se subrogará desde el primer día en que comience el servicio de cada una de las compañías asistidas en los mismos derechos u obligaciones en la parte de la plantilla que la empresa adjudicataria del primer u otros concesionarios de handling en el Aeropuerto que destinaba a la prestación del servicio perdido.

La plantilla a subrogar se determinará en proporción a la disminución que en la cuota de producción implique la pérdida del servicio con la compañía asistida, tomando como cifra un porcentaje representado por el número de módulos atendido a dicha compañía asistida, referido al número total de módulos atendido respecto al primer concesionario de handling en el aeropuerto, contado durante el año natural anterior al cambio en la prestación del servicio.

Dicha adscripción de personal se realizará proporcionalmente entre categorías profesionales y dentro de éstas, entre trabajadores fijos, fijos de trabajos discontinuos y temporales. Para ello, la empresa afectada por el cambio, ponderará por categorías profesionales la antigüedad media de la plantilla destinada al servicio de limpieza de aeronaves y, con presencia de los representantes de los trabajadores y de la nueva empresa adjudicataria, si así lo pidieren, mediante la realización de un sorteo, determinará los trabajadores que han de ser subrogados hasta llegar al porcentaje arriba referenciado. Las posibles discrepancias que se produzcan entre las partes, habrán de ser sometidas a la Autoridad Laboral, que emitirá informe no vinculante.

Cuando opere la subrogación, los trabajadores mantendrán todos sus derechos y obligaciones y, especialmente su jornada y horarios.

2.ª Cuando una compañía aérea sea autorizada a crear su auto handling o a hacer la limpieza y/o trabajos complementarios de sus aeronaves en propio (o de otras compañías), tanto esta compañía aérea como la empresa que realmente realice el servicio por haber sido subcontratado por aquélla, se subrogarán en la plantilla de la empresa afectada por la pérdida parcial del servicio, siguiendo las mismas reglas más arriba expresadas.

3.ª En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 39.º anterior, 'adscripción del personal'.

Art. 40.º Acumulación crédito horario para miembros de Comité de Empresas o Delegados de Personal.- Se conviene la acumulación del crédito horario que actualmente vienen detentando los miembros de los comités de empresas o Delegados de Personal hasta un total máximo de sesenta horas mensuales.

Esta acumulación se entenderá a favor de uno solo de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal por cada sindicato representado.

A tal efecto, y para que dicha acumulación pueda llevarse a cabo, será preceptiva la comunicación dirigida a la dirección de las empresas por escrito del miembro o miembros del comité cedente, con una antelación mínima de un mes. No podrán ser cedidos los créditos horarios de personal que se halle en situación de incapacidad temporal, vacaciones, permisos, etcétera.

Art. 41.º Cláusula Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).- las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aceptan que las divergencias que se susciten en el mismo sean dirimidas mediante los procedimientos que contiene en el vigente acuerdo interprofesional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

#### Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. Plus de hospitales.- Los trabajadores que desarrollen su actividad profesional en Hospitales, que su actividad sea la interacción y quirófanos, y que vengán exigidos por las condiciones estipuladas en el pliego de condiciones de la contrata, devengarán a partir del día 1 de abril de 2007 un complemento retributivo por cada día efectivo de trabajo y en proporción a la jornada trabajada, que pasará a denominarse 'plus de hospitales', que no se devengará ni percibirá en vacaciones y situaciones de licencia o permiso retribuidos, ni otras ausencias, salvo las expresadamente asimiladas y establecidas en el presente Convenio, no retribuyéndose tampoco con las gratificaciones extraordinarias. En situaciones de incapacidad temporal se percibirá la prestación sobre este plus que corresponda a la Seguridad Social, por inclusión en su base reguladora, pero sin complemento alguno con cargo a la empresa.

Este plus será absorbible y compensable, hasta la cuantía que proceda, con cualquier otro complemento o plus que la empresa hubiera podido establecer o pactar, o pactare ulteriormente, por igual o similar naturaleza aunque tenga distinta denominación, en condiciones de homogeneidad.

Dicho plus no tiene la condición de consolidable y su percepción está condicionada a la realización del trabajo en las circunstancias del puesto de trabajo referidas en este artículo, y se incluirá entre los pluses previstos en el artículo 32 del Convenio.

Este plus de hospitales tendrá las cuantías que se indican en cada uno de los tramos temporales siguientes, cantidades que no serán acumulativas:

1 de abril de 2007: 0'0940 euros por hora / 15 euros mes de trabajo.  
1 de abril de 2008: 0'3134 euros por hora / 50 euros mes de trabajo.

1 de abril de 2009: 0'6268 euros por hora / 100 euros mes de trabajo.

Disposición transitoria segunda. Equiparación de categorías.- Las empresas equiparán a efectos retributivos la categoría profesional de Responsable de Grupo o Edificios con la de Especialista Conductor y la de Responsable de Equipo con la de Especialista, con efectos del día 1 de abril de 2009.

Disposición transitoria tercera. Plus de carritos.- Se acuerda fijar un plus de puesto de trabajo para los trabajadores con categoría profesional de Peones de Carritos en las empresas que utilicen vehículos electromecánicos de arrastre, de 55 euros mensuales (por 11 pagas), a partir del día 1 de septiembre de 2008, que tendrá el carácter de absorbible y compensable si se reclasificara al alza dicha categoría profesional o se fijara otro plus específico por el trabajo realizado por tales trabajadores. Este plus no se devengará ni percibirá con las gratificaciones extraordinarias, incrementándose con efectos del 1 de abril de 2009 en el mismo porcentaje de aumento que experimente el salario base.

Disposición transitoria cuarta. Complemento de antigüedad.- Conforme establece el artículo 10.º del presente Convenio, hasta el día 31 de marzo de 2009 continuará vigente de forma transitoria el régimen de incrementos por antigüedad previsto en los artículos 10 y 11 del Convenio Colectivo anterior que fijaba lo siguiente:

Art. 10.1 los trabajadores del sector que vinieran percibiendo, por aplicación de convenios colectivos anteriores, el complemento de antigüedad, lo seguirán percibiendo como condición más beneficiosa. Para este colectivo de trabajadores se establece la siguiente escala de aplicación, referida al Salario Base vigente en cada momento:

Primer trienio: 6,34%.  
Segundo trienio: 6,34%.  
Tercer trienio: 4,53%.  
Cuarto trienio y sucesivos: 3,62%.

2. Para los trabajadores que no se hallen comprendidos en el número anterior, se instituye el complemento salarial de 'antigüedad' que se devengará a partir del inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo (1 de abril de 1999) en la cuantía del 2% del salario base por cada trienio, con un máximo del 20%, siempre y cuando se trate de empresas que cumplan con el porcentaje de empleo estable determinado en el artículo siguiente de este Convenio. De no cumplirse el porcentaje de empleo estable, se estará al contenido de su artículo 11.

Art. 11.1 Las partes del presente convenio pretenden el fomento de empleo estable en el sector. Para ello, todas las empresas deberán mantener un 65% del total de sus plantillas de empleo estable. Dicho porcentaje estará formado por el conjunto de trabajadores ligados a las empresas por medio de relaciones laborales fijas ordinarias y por contratos de trabajo de obra conocidos en el sector como 'fijos de centro', contemplados en el artículo 32.b) de este Convenio, y todo ello con independencia del número de horas de trabajo que componen su jornada laboral. No se computarán para su inclusión en el porcentaje de empleo estable a los trabajadores contratados como interinaje.

2. En las empresas en que se respete el porcentaje fijado, los trabajadores percibirán el complemento de antigüedad del 2% previsto en el número 2 del artículo anterior.

En las empresas en las cuales no se acredite el cumplimiento del porcentaje de empleo estable, se determina que el porcentaje base para establecer la cuantía de dichos trienios queda fijado en el 5% y hasta un límite máximo del 40%, con las especificaciones que se indican en la regla 7.ª) del número 3 de este artículo.

#### Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. Comisión Paritaria.- Se designa una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado en este Convenio Colectivo, que estará compuesto por comisionados de la representación sindical y de la representación empresarial, que guardará proporción y equivalencia y tendrá el mismo peso representativo que la composición de la comisión negociadora del propio Convenio Colectivo. El banco empresarial estará representado al 50 por ciento de cada una de las organizaciones empresariales firmantes del convenio. Cuando se constituya esta comisión se determinará el número concreto de sus representantes.

Dicha comisión se reunirá ordinaria y preceptivamente, como mínimo, cada trimestre y para la válida adopción de acuerdos deberá contar con el respaldo concurrente de la mayoría de cada una de las representaciones. Con carácter extraordinario se reunirá cuando lo convoque cualquiera de las organizaciones representadas en la misma.

El domicilio de esta comisión y la sede de sus reuniones queda fijada en los locales del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB)



situada en Avenida Comte de Sallent n.º 11, 2.ª planta, 07003 de Palma de Mallorca.

Funciones y competencias:

a) Aclarar e interpretar los preceptos del presente convenio.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

c) Ejercer el control del cumplimiento por parte de las empresas del porcentaje de empleo estable acordado en el artículo 11.º del Convenio Colectivo. En caso de constatar la existencia de situación en las que concurren indicios fundados de inobservancia del porcentaje o de obstrucción en el ejercicio del control de tal incumplimiento o no facilitación de la información y/o documentación que pueda solicitarse, promoverá la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

d) Asumir cuestiones relativas a competencia desleal, vigilando específicamente funciones sobre las siguientes cuestiones:

1. Cumplimiento de obligaciones básicas en materia laboral, Seguridad Social, etc., de aquellas empresas que por su habitual actuación puedan existir fundados motivos para creer que existe incumplimiento sistemático de tales obligaciones.

2. Análisis de las adjudicaciones del servicio de limpieza realizadas por el sector público con el fin de determinar que los costes aplicados por la empresa adjudicataria, en el caso de bajas temerarias, respetan el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

3. Formulación de denuncias a la autoridad competente y tribunales de defensa de la competencia y elaboración de informes y comunicados para su pública difusión.

a) Promover el establecimiento de informe previo y preceptivo de la Comisión Paritaria en la adjudicación del servicio de limpieza que lleve a cabo el sector público de esta Comunidad Autónoma y, caso de establecer tal informe, ejercer tal competencia.

b) Servir de instrumento de conciliación y arbitraje de conflictos colectivos de trabajo, a cuya observancia y resolución se someten las partes, siendo su intervención de obligado cumplimiento como requisito previo a cualquier vía o procedimiento judicial que pudiera corresponder.

c) Intervención en gestión y desarrollo en los planes de formación continua que se establezcan por las partes.

d) Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Comisión Paritaria de seguridad y salud laboral: las partes firmantes del presente convenio, con el objeto de desarrollar la participación de empresas y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles territoriales y representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y sus normas de desarrollo en virtud de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución en el seno de la Comisión Paritaria, de una comisión sectorial de carácter autonómico para la prevención de riesgos laborales en el sector de limpieza de edificios y locales de Illes Balears.

Vigilancia de la salud: las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud como actividad permanente de observación del estado de salud laboral de los trabajadores y será realizada durante en tiempo de trabajo y en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo. Como mínimo habrá una revisión anual.

Las empresas garantizarán la inclusión, en los contratos de prestaciones entre la empresa y los servicios de prevención, ya sean propios o externos, de los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia sanitaria específica editados por el la autoridad pública de salud competente.

Disposición adicional segunda. Cláusula de descuelgue por no aplicación de los salarios pactados en este convenio.- Las empresas que pudieran ver dañada su estabilidad económica como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados en este convenio, podrán solicitar en la forma y plazos que a continuación se describen a la Comisión Paritaria, la preceptiva autorización para efectuar dichos incrementos salariales.

Las solicitudes se dirigirán a la Comisión Paritaria y a los representantes de los trabajadores si los hubieren en la empresa en el mes siguiente inmediatamente posterior a la firma del Convenio Colectivo, acompañando la documentación acreditativa de la situación económica de la empresa así como de las previsiones efectuadas en la empresa de propuesta alternativa de incremento salarial, y tiempo de aplicación de esta medida.

A la solicitud se acompañará la siguiente documentación:

a) Memoria en que se basa la causa invocada.

b) Copias del depósito de cuentas presentadas en el registro mercantil de los dos últimos ejercicios económicos.

La Comisión Paritaria una vez recibida la solicitud y documentación pertinente, dispondrá de 15 días hábiles para emitir la correspondiente resolución, pudiendo solicitar aclaración a la documentación aportada, en cuyo caso el plazo de resolución podrá ser ampliado como máximo a quince días más, con dicho motivo.

La autorización para la no aplicación del incremento podrá estar condicionada a un período de tiempo igual o inferior al de duración de este convenio.

Disposición adicional tercera. Denuncia del Convenio Colectivo.- Ambas partes de común acuerdo establecen dar por denunciado el presente Convenio Colectivo a su vencimiento, dando por realizada de esta manera la comunicación establecida a este efecto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional cuarta. Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.- La Comisión Paritaria actualizará anualmente el pacto de repercusión en precios y competencia desleal, confeccionando los precios mínimos repercutibles a aplicar por las empresas afectadas por este convenio, para lo cual se hace constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este convenio tendrá repercusión en los precios de los servicios.

Disposiciones finales

Disposición final primera. Normativa supletoria.- Será de aplicación lo regulado en el Acuerdo Marco Sectorial Estatal (firmado en el año 2005 y pendiente de publicación en el BOE) en todo aquello que no esté regulado en el presente Convenio Colectivo. En todo caso será la Comisión Paritaria, previamente a la interposición de un conflicto colectivo, la que deberá resolver sobre cualquier divergencia sobre remisión a dicho acuerdo marco cuando se susciten dudas o discrepancias de su aplicación por vacío en el texto de este convenio.

Disposición final segunda. Derogación.- Este Convenio deroga al anterior y a todos los anteriores al mismo, salvo las referencias expresas que el mismo haga a situaciones anteriores o al reconocimiento de derechos adquiridos.

Anexos

Tablas salariales

Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Illes Balears

Período 1 de abril de 2005 a 31 de marzo de 2006

Categorías profesionales	Mensual	Anual
Director	1.550,90	23.263,48
Director comercial	1.433,18	21.497,66
Director administrativo	1.433,18	21.497,66
Director relaciones humanas	1.433,18	21.497,66
Director de compras	1.433,18	21.497,66
Titulado grado superior	1.180,34	17.705,15
Titulado grado medio	1.096,47	16.447,09
Graduado social	1.096,47	16.447,09
Jefe administrativo 1.ª	1.136,24	17.043,63
Jefe administrativo 2.ª	1.093,97	16.409,61
Cajero	1.027,52	15.412,75
Oficial 1.ª administrativo	973,03	14.595,38
Oficial 2.ª administrativo	864,43	12.966,44
Auxiliar administrativo	711,96	10.679,35
Aspirante auxiliar administrativo	639,56	9.593,38
Telefonista	740,19	11.102,83
Cobrador	740,19	11.102,83
Encargado general	1.093,97	16.409,61
Supervisor encargado de zona	1.027,84	15.417,58
Supervisor encargado de sector; capataz; conductor	943,04	14.145,53

Responsable de grupos o edificios; capataz o coordinador de pistas de aeropuerto	821,25	12.318,75
Conductor/a	821,25	12.318,75
Responsable de equipo	782,82	11.742,31
Especialista conductor/a	878,60	13.179,06
Especialista	814,68	12.220,16
Peón especialista	760,69	11.410,35
Conductor limpiador/a	877,72	13.165,87
Limpiador/a	760,69	11.410,35
Peón carritos	760,69	11.410,35
Ordenanza	740,18	11.102,67
Almacenero; vigilante	740,18	11.102,67
Oficial oficios varios	814,68	12.220,16
Ayudante oficios varios	740,18	11.102,67
Aprendiz	639,56	9.593,38

Tabla jornada semanal / horas y minutos  
Salario de referencia categoría profesional limpiadora

Jornada Semanal Horas y Minutos	Porcentaje %	Salario Base mes (sin prorata GGEE)	Jornada Semanal Horas y Minutos	Porcentaje %	Salario Base mes (sin prorata GGEE)
39'00	100'00	760'68	20'00	51'28	390'08
38'50	98'72	750'95	19'50	50'00	380'84
38'00	97'44	741'21	19'00	48'72	370'60
37'50	96'15	731'39	18'50	47'44	360'86
37'00	94'87	721'66	18'00	46'15	351'05
36'50	93'58	711'92	17'50	44'87	341'31
36'00	92'31	702'18	17'00	43'59	331'58
35'50	91'03	692'45	16'50	42'31	321'84
35'00	89'74	682'63	16'00	41'03	312'10
34'50	88'46	672'90	15'50	39'74	302'29
34'00	87'18	663'16	15'00	38'46	292'55
33'50	85'90	653'42	14'50	37'18	282'82
33'00	84'62	643'69	14'00	35'90	273'08
32'50	83'33	633'87	13'50	34'62	263'34
32'00	82'05	624'14	13'00	33'33	253'53
31'50	80'77	614'40	12'50	32'05	243'79
31'00	79'49	604'66	12'00	30'77	234'06
30'50	78'21	594'93	11'50	29'49	224'32
30'00	76'92	585'12	11'00	28'21	214'58
29'50	75'64	575'38	10'50	26'92	204'77
29'00	74'36	565'64	10'00	25'64	195'03
28'50	73'07	555'88	9'50	24'36	185'30
28'00	71'79	546'09	9'00	23'08	175'56
27'50	70'51	536'36	8'50	21'79	165'75
27'00	69'23	526'62	8'00	20'51	156'01
26'50	67'95	516'88	7'50	19'23	146'27
26'00	66'67	507'15	7'00	17'95	136'54
25'50	65'38	497'33	6'50	16'67	126'80
25'00	64'10	487'60	6'00	15'38	116'99
24'50	62'82	477'86	5'50	14'10	107'25
24'00	61'55	468'12	5'00	12'82	97'52
23'50	60'26	458'39	4'50	11'54	87'78
23'00	58'97	448'57	4'00	10'26	78'05
22'50	57'69	438'84	3'50	8'98	68'23
22'00	56'41	429'10	3'00	7'69	58'50
21'50	55'13	419'36	2'50	6'41	48'76
21'00	53'85	409'63	2'00	5'13	39'02
20'50	52'56	399'81	1'50	3'85	29'29
			1'00	2'56	19'48

En la ciudad de Palma de Mallorca, a 7 de septiembre de dos mil cinco.

— 0 —

Num. 19029

**Resolución del consejero de Trabajo y Formación de 25 de octubre de 2005, por la cual se abre la convocatoria para el periodo 2005-2006 para presentar solicitudes de subvención para la programación de servicios de orientación generales, para las entidades que tengan suscrito un contrato programa, tramitada como expediente anticipado de gasto.**

Mediante el Decreto 11/2000, de 4 de febrero, se regulan los programas de formación profesional ocupacional en el ámbito de las Illes Balears (BOIB núm. 21, de 17 de febrero).

El Servicio de Empleo de las Illes Balears creado mediante la Ley 7/2000,

de 15 de junio (BOIB núm. 80, de 29 de junio), modificada mediante la Ley 8/2004, de 23 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de función pública (BOIB núm. 186, de 30 de diciembre), tiene como función, entre otras, proporcionar la información y la orientación profesional dirigidas a conseguir la total ocupación, tal y como establece el artículo 2.3 del Decreto 30/2001, de 23 de febrero, de constitución y régimen jurídico del Servicio de Empleo de las Illes Balears (BOIB núm. 28, de 6 de marzo), modificado por el Decreto 9/2005, de 28 de enero (BOIB núm. 17, de 1 de febrero).

En cumplimiento de lo que establece la Ley 5/2002, de 21 de junio, de subvenciones (BOIB núm. 79, de 2 de julio), modificada mediante la Ley 6/2004, de 23 de diciembre (BOIB núm. 186, de 30 de diciembre), por Orden del consejero de Trabajo y Formación de 20 de abril de 2005 (BOIB núm. 65, de 28 de abril), se establecen las bases reguladoras de las subvenciones en materia de formación ocupacional, orientación y fomento del empleo.

Por todo esto, dicto la siguiente

#### Resolución

Primero. Aprobar la convocatoria de subvenciones tramitada como expediente anticipado de gasto para el periodo 2005-2006, para llevar a cabo servicios de orientación generales, de acuerdo con lo que dispone el Decreto 11/2000, de 4 de febrero, por el cual se regulan los programas de formación profesional ocupacional en el ámbito de las Illes Balears (BOIB núm. 21, de 17 de febrero) y la Orden del consejero de Trabajo y Formación de 20 de abril de 2005 (BOIB núm. 65, de 28 de abril), por la cual se establecen las bases reguladoras de las subvenciones en materia de formación ocupacional, orientación y fomento del empleo.

Segundo. Beneficiarios.

Pueden ser beneficiarios de la subvención para servicios de orientación generales, objeto de convocatoria, los consejos insulares, las mancomunidades y los ayuntamientos que tengan suscrito un contrato programa.

Tercero. Importe de la convocatoria

1. El crédito inicialmente asignado para esta convocatoria es de 1.157.938,00 euros con cargo a los presupuestos del Gobierno de las Illes Balears del año 2006, distribuidos de la manera siguiente:

- 76101 322D02 46000.10.....	425.712,50 euros
- 76101 322D02 46000.20.....	68.114,00 euros
- 76101 322D02 46000.30 .....	102.171,00 euros
- 76101 322D02 46100.10 .....	153.256,50 euros
- 76101 322D02 46100.20 .....	51.085,50 euros
- 76101 322D02 46100.30.....	119.199,50 euros
- 76101 322D02 46900.10 .....	238.399,00 euros

2. La asignación a cada una de las partidas es vinculante por el importe total y no para cada partida.

3. Esta Resolución de convocatoria queda supeditada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el ejercicio 2006.

4. En aplicación del artículo 13.2 c) de la Ley 5/2002, de 21 de junio, de subvenciones (BOIB núm. 79, de 2 de julio), cuando el importe de las peticiones efectuadas sea superior a la cuantía fijada en esta convocatoria, se ha de aplicar el criterio de puntuación de acuerdo con el apartado de criterios objetivos y de preferencia establecido en el punto octavo de esta resolución. En caso de empate en la puntuación se ha de aplicar el criterio de riguroso orden de entrada de las solicitudes en el registro general del Servicio de Empleo de las Illes Balears, hasta cubrir la disponibilidad presupuestaria.

Cuarto. Solicitudes

1. Las solicitudes de subvención para servicios de orientación generales se tienen que presentar de acuerdo con la guía de proyecto facilitada por el Servicio de Empleo de las Illes Balears, junto con la documentación establecida en el apartado siguiente, en el registro general del SOIB, ubicado a la calle Gremi de Teixidors, 38, del polígono de Son Castelló, de Palma, o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE núm. 12, de 14 de enero).

2. Si la solicitud no reúne los requisitos legales y los exigidos por esta Resolución, por aplicación del artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento