

Debe decir:

GERENCIA: EIVISSA
RELACION DE: DIPLOMADOS ADMITIDOS

NIF	1 APELLIDO	2 APELLIDO	NOMBRE	NIVEL PROPUESTO
36026908F	REBORA	MORILLO	Mª CONSOLACION	4 Nivel

— o —

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 10326

Resolución del Director General de Trabajo por la que se registra y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo de la empresa LIREBA Serveis Integrats, S.L.

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 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 art. 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;

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo arriba indicado en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación oficial en el BOIB.

En Palma, a 27 de abril de 2009

El Director General de Trabajo
Pere Aguiló Crespi

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA LIREBA, S.L. Y LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL DE 'SON DURETA', DE PALMA DE MALLORCA

Artículo Preliminar.- El presente Convenio lo concertan, de una parte, el Comité de empresa del personal de limpieza del Centro de trabajo del Hospital Son Dureta en Palma de Mallorca, y de otra la empresa Lireba, S.L. actual concesionaria del Servicio de Limpieza del mencionado Centro.

Artículo 1.- **Ámbito personal, funcional y territorial.**- El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal de la empresa Lireba, SL que presta sus servicios en el Centro de trabajo Hospital de la Seguridad Social Virgen de Lluch -Son Dureta, de Palma de Mallorca.

Artículo 2.- **Ámbito temporal.**- El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años y entrará en vigor con efectos de primero de Enero de 2007, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2009. Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación del período inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3.- **Vinculación a la totalidad.**- Las condiciones pactadas en el presente Convenio tienen la consideración de un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán contempladas global y conjuntamente, en su cómputo anual. Por tanto, la estructura del salario y retribuciones permanecerán inalterables en concepto y cuantía a lo largo de toda la vigencia del Convenio, y, en su caso, compensarán o absorberán cualquier nuevo concepto retributivo, salarial o extrasalarial que pudiera surgir durante dicha vigencia en virtud de disposición legal o resolución administrativa o judicial.

Artículo 4.- **Condiciones más beneficiosas.**- Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen el carácter y la consideración de mínimas y, en consecuencia, los trabajadores que tuvieran reconocidas otras condiciones que resultaran más beneficiosas que las que aquí se contemplan las serán mantenidas y respetadas.

Artículo 5.- **Compensación.**- Las mejoras económicas, sociales y sindicales, si las hubiese, que la empresa tuviera concedidas a los trabajadores no podrán ser absorbidas ni compensadas por las condiciones estipuladas en este Convenio.

Artículo 6.- **Supervisión de contratos.**- En los casos de nueva contratación

del personal o correspondientes a prórrogas de contratos, la empresa queda obligada a entregar una copia básica de tales contratos a los representantes legales de los trabajadores/as en el plazo de diez días hábiles.

Artículo 7.- **Salario base.**- El salario base para el primer período de vigencia del Convenio (01-01-2007 a 31-12-2007), queda establecido en la cuantía que se detalla en la Tabla Salarial que se adjunta (incremento de un 3 %) como Anexo inseparable de este Convenio, con expresión de las categorías profesionales.

Para el segundo año de vigencia del Convenio (01-01-2008 a 31-12-2008), el salario base vigente en el año 2.007, se verá incrementado con el I.P.C. previsto nacional para el año 2.008 más un 0,30 %, con cláusula de revisión de este total al IPC real nacional del año 2008 tan pronto se conozca este dato.

Para el tercer año de vigencia del Convenio (01-01-2009 a 31-12-2009), el salario base vigente en el año 2.008, se verá incrementado con el I.P.C. previsto nacional para el año 2.009 más un punto, con revisión de este total al I.P.C. real nacional del año 2.009, tan pronto se conozca este dato.

Si el IPC real nacional correspondiente a los años 2007; 2008 y 2009 supera lo pactado para dichos años, se abonará la diferencia resultante con carácter retroactivo a uno de enero de dichos años.

Artículo 8.- **Complemento de antigüedad.**- Los trabajadores tendrán derecho a un complemento de antigüedad que se devengará por trienios y cuya cuantía será de un cinco por ciento calculado sobre el salario base, por trienio completo devengado y en cada categoría.

Artículo 9.- **Plus convenio.**- El Plus Convenio que perciben los trabajadores queda recogido en la cuantía que se establece en la Tabla Salarial que se adjunta como anexo inseparable de este Convenio.

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, este Plus se verá incrementado de la misma manera que el salario base.

Artículo 10.- **Plus Convenio hospitalario.**- Los trabajadores/as que realicen su actividad profesional en el Hospital Universitario de Son Dureta, devengarán a partir del 1 de enero de 2007 un complemento retribuido por cada día efectivo de trabajo y en proporción a la jornada trabajada, que pasará a denominarse 'plus hospitalario'

Este plus 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.

Dicho plus 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 será sustitutorio de los pluses previstos en el artículo 29-a) del Acuerdo Estatal Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de 12 de mayo-2005 (BOE 14-sep-2005) o norma que lo sustituya.

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

1 de ene-07	60,00 €mes .
1 de ene-08	90,00 €mes.
1 de ene-09	120,00 €mes.

Artículo 12.- **Plus sábados y domingos.**- A partir del 1 de enero de 2.007, los trabajadores de turno diurno que realicen guardias los sábados no festivos percibirán por cada jornada completa que realicen un complemento salarial consistente en 12 €(doce euros).

A partir del 1 de enero de 2007 los trabajadores de turno diurno que realicen guardias en domingo percibirán por cada jornada completa que realicen, un complemento salarial de 12 €(doce euros).

Para el segundo y tercer año de vigencia del plus sábados y domingos se verá incrementado de la misma manera que el salario base.

Artículo 13.- **Gratificaciones extraordinarias.**

Paga de Verano, Navidad y Participación en Beneficios- Quedan establecidas tres gratificaciones extraordinarias, por importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base más antigüedad y Plus de Convenio, que abonará la empresa:

-Paga de Verano: antes del día veinte del mes de julio

-Paga de Navidad: antes del día veinte del mes de diciembre

-Participación en Beneficios: antes del día 20 de marzo del año siguiente al de su devengo.

El cómputo para los pagos viene dado de la siguiente forma:

-Paga de Verano: De 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.

-Paga de Navidad: De 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

-Participación en Beneficios: De 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Artículo 14.- Anticipos. Todo el personal tendrá derecho a solicitar de la empresa un anticipo a cuenta del salario mensual, por importe del cincuenta por ciento del mismo, pagadero el día 15 o siguiente hábil, siempre que se solicite con cinco días de antelación a la fecha de pago establecida. Dicho porcentaje observará la reducción proporcional para el personal de nuevo ingreso en el mes de que se trate.

Artículo.- 15.- Uniformidad.- La Empresa entregará dos uniformes de trabajo a cada trabajador que cause alta en la misma, teniendo éstos una duración de un año.

Sucesivamente se entregará uno nuevo cada seis meses, comprendiendo éstos el calzado adecuado.

La empresa deberá consultar a los miembros del comité de empresa cada vez que se les cambie el modelo de uniforme sobre la calidad y tipo de los mismos.

Artículo 16.- Incapacidad temporal.-El trabajador que se encuentre en situación de IT. Derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y durante el tiempo que dure ésta, percibirá un complemento que correrá a cargo de la empresa hasta completar una retribución del cien por cien de los distintos conceptos salariales.

En casos de I.T. derivada de enfermedad común, se complementará a partir del cuarto día y hasta el sexagésimo quinto día, ambos inclusive, con un complemento de la retribución hasta completar el cien por cien de los distintos conceptos salariales.

Comisión de seguimiento del absentismo laboral.- Se establece, durante la vigencia de este convenio, la creación de una comisión de seguimiento del absentismo del servicio de la contrata de limpieza, que estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos del comité de empresa. La periodicidad de las reuniones será de tres anuales, cuya fecha de celebración fijarán las partes con antelación.

Artículo 17.- Protección a la maternidad

Cuando se deduzca de la evaluación de riesgos que existe un puesto de trabajo que pueda producir daños a la madre o al feto, la empresa asignará otro puesto compatible con la condición de embarazo. De la misma forma se procederá cuando, aunque no exista un riesgo específico detectado en la correspondiente evaluación el estado físico o psíquico de la trabajadora embarazada así lo aconseje. En ambos casos, a instancia de la trabajadora embarazada o de la propia dirección de la empresa, se estará a lo que el servicio de prevención aconseje en cuanto a cambio de puesto y seguimiento del caso. La empresa dispondrá de la facultad de sustitución por otro/a trabajador/a de la empresa.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y/o técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y mediante justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los Delegados de Prevención podrán conocer y, en su caso, intervenir en la aplicación del presente artículo.

Artículo 18.- Jornada laboral.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio realizarán una jornada laboral máxima de treinta y cinco horas de trabajo por semana, equivalente a 1.598,00 horas de trabajo anuales.

El personal que realice una jornada completa continuada, el tiempo de descanso para bocadillo, se entenderá como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 19.- Comisión de seguimiento.- Se establece, durante la vigencia de este convenio, la creación de una comisión de seguimiento organizativo del servicio de la contrata que estará compuesta por un representante del Ib-Salut, tres representantes de la empresa y tres representantes del comité de empresa. La periodicidad de las reuniones será de tres anuales, cuya fecha de celebración fijarán las partes con antelación.

Artículo 20.- Nocturnidad.- Para todo trabajador cuya jornada laboral se desarrolle entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se establece un complemento salarial del veinticinco por ciento del salario base.

En aquellos casos en que en la jornada nocturna se realizasen cuatro horas de trabajo en el tiempo comprendido en el horario anterior, el trabajador percibirá dicho complemento como si hubiera trabajado la jornada completa nocturna.

Artículo 21.- Días festivos.- Todo trabajador que trabaje en día festivo, no domingo, tendrá derecho, por cada uno de ellos a dos días de descanso.

Para el personal de jornada nocturna, las fiestas laborales se podrán acu-

mular al período anual de vacaciones. La petición de esta acumulación debe dirigirse a la dirección de la empresa por cada trabajador durante el mes de enero de cada año. En caso contrario, se entenderán no acumulables.

Artículo 22.- Vacaciones.- El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones.

Las fechas de disfrute de las vacaciones, que comprenderán los doce meses del año, serán fijadas -previo oír al comité de empresa-, por la propia empresa dentro de la primera quincena del mes de Octubre.

En caso de desavenencia en cuestiones de prioridad, el comité de Empresa comunicará a la Dirección de la misma las variaciones que propongan en plazo improrrogable de quince días posteriores, es decir, hasta el 31 de octubre procediendo la empresa a exponer su conformidad o reparos dentro de los cinco días siguientes. No obstante lo anterior, de persistir la disconformidad ambas partes se someten a las decisiones que al respecto dicten los Tribunales de lo Social.

Asimismo se establece que el personal fijo de plantilla podrá disfrutar su período vacaciones dentro de los meses de Julio, Agosto y Septiembre, garantizándoles la realización de dicho período si el trabajador causara baja de I.T. antes o durante el período vacacional.

Artículo 23.- Licencias.- Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de licencias, sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican:

a).- Por matrimonio del trabajador: dieciocho días naturales.

b).- Por alumbramiento de la esposa/compañera, fallecimiento o enfermedad grave de los hijos, padres o cónyuge: cuatro días si el evento se produce en la isla de Mallorca y seis días si se produce fuera de ella.

c) En el caso de fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días; por intervención quirúrgica ambulatoria que no necesite hospitalización: un día. Cuando con tales motivos, el trabajador deba realizar un desplazamiento fuera de la isla de residencia, el plazo será de cinco días.

Para disfrutar de las licencias establecidas en los párrafos anteriores será preciso que se demuestren fehacientemente las causas.

En todos los demás casos, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Todos los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una licencia personal de cuatro días al año para atender a necesidades de uso personal no configuradas en el presente artículo. Para el disfrute de esta licencia será imprescindible solicitarla con una semana, como mínimo de antelación y su concesión se condiciona al acuerdo de la empresa con el Comité. El personal con una antigüedad inferior al año, tendrá derecho (proporcionalmente) a este disfrute.

Artículo 24.- Salidas a consulta médica y revisiones medicas.- Todos los trabajadores, avisando con la máxima antelación posible, tendrán derecho a que se le conceda permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, justificando tal circunstancia mediante justificación médica del INSS.

Los trabajadores afectados por este Convenio deberán someterse anualmente a una revisión o chequeo médico que será a cargo de la empresa y que ésta programará.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia de la programación de revisiones médicas a realizar por el personal, con antelación a la realización del mismo.

Con posterioridad a las revisiones médicas del personal, la empresa entregará al Comité de Empresa, de un listado de trabajadores que han asistido a dichas revisiones médicas.

Del mismo modo, la empresa se compromete a mantener reuniones periódicas con carácter trimestral con los delegados de prevención, en reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 25.- Lactancia.- Se establece que los beneficios que corresponden al período de lactancia podrá disfrutar uno u otro de los cónyuges, previa opción expresa formalmente y demostración de la renuncia a los mismos por parte del otro, ya sea en ésta o en otra empresa.

Artículo 26.- Seguro de accidente de trabajo complementario.- La empresa concertará un seguro individual o colectivo que garantice a los trabajadores la percepción de una prima de 16.000 euros, para sí o para sus beneficiarios, en los casos de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo. Dicha cantidad se verá incrementada porcentualmente acorde con los sucesivos incrementos salariales.

Artículo 27.- Vacantes.- Se crea una bolsa de trabajo para cubrir con carácter definitivo las vacantes de plazas fijas que se produzcan en la empresa así como para cubrir con carácter interino toda ausencia temporal justificada de personal de la empresa (vacaciones, incapacidad temporal, maternidad, excedencia, etc.). La pertenencia a dicha bolsa de trabajo será requisito obligado para poder acceder tanto a las plazas fijas como a las interinas que se vayan produ-

ciendo.

La inclusión en la bolsa de trabajo se realizará mediante una solicitud por escrito del trabajador interesado aportando éste a la dirección de la empresa una vida laboral. En los meses de enero y julio la empresa confeccionará las listas que servirán de base para su llamamiento en el semestre de que se trate.

Para acceder a las plazas vacantes se establece un orden de preferencia entre los trabajadores/as incluidos en la bolsa de trabajo consistentes tanto en el mayor tiempo de servicio en la empresa acreditado en los últimos cinco años que se justificará con la vida laboral, así como la valoración de las tareas realizadas por la trabajadora. Consecuentemente, la empresa llamará por riguroso orden a los trabajadores/as para la cobertura de cualquier vacante, definitiva o interina, en cuanto se produzca, en el bien entendido que cualquier negativa de la trabajadora al llamamiento efectuado por la empresa, llevará consigo la pérdida del mayor tiempo de servicio citado anteriormente y que sirve de base para la consolidación del puesto de trabajo, pasando a ocupar, en el caso de la primera negativa un lugar en la mitad de la lista y en el caso de la segunda negativa el último lugar de la bolsa de trabajo.

En caso de igualdad de tiempo y valoración del servicio realizado, entre dos o más aspirantes, la empresa, previa consulta al Comité, decidirá quien cubre la vacante existente.

A los efectos de vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente artículo, se crea una comisión de seguimiento integrada por tres representantes de los trabajadores e igual número de representantes de la empresa.

Artículo 28.- Capacidad disminuida sobrevenida.- La empresa se compromete a conceder preferencia para ocupar plazas que se adapten a sus nuevas circunstancias a aquellos trabajadores cuya capacidad se hubiera visto disminuida como consecuencia de accidente o enfermedad, siempre que existiera vacante y ello fuera objetivamente posible.

Artículo 29.- Minusvalía.- Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

A fin de dar cumplimiento y adecuación a lo dispuesto, se acuerda el estudio y consideración de los casos que puedan existir en la plantilla.

Artículo 30.- Jubilación parcial.- Siempre que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a obtención de la jubilación parcial, podrá pactar con la empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 25 % y un máximo del 85 %, y a fin de facilitar su pase a esta situación de jubilación parcial que prevee el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores en concordancia con lo contemplado en el R.D. 1131/2002, acordándose facilitar el pase a esta situación con sujeción a las condiciones exigidas en la legislación vigente.

Este artículo mantendrá su vigencia al tiempo en que sea de aplicación la normativa citada al respecto.

Artículo 31.- 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 de la entidad, sobre la programación de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

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.

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

C).- Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

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

E).- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente en los apartados anteriores de este artículo, aún 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 señale expresamente el carácter reservado.

F).- El Comité 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.

G).- Garantías: 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.

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

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.

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 transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Si se rebasa 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 queda calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en la Leyes.

Lo que aquí se pacta mantendrá su vigencia durante la de este 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.

Con independencia a lo recogido anteriormente, los trabajadores tendrán 6 horas anuales a efectos de celebración de asambleas convocadas por el comité de Empresa con un preaviso de 3 días, garantizándose durante el período de las mismas los servicios mínimos esenciales para el buen funcionamiento del Hospital.

Se establece que previa solicitud, se podrá utilizar por el Comité de Empresa el local que dispone la empresa en el Hospital.

Artículo 32.- Acumulación crédito horario para miembros del Comité de Empresa.- Se conviene la acumulación del crédito horario que actualmente vienen detentando los miembros del Comité de Empresa hasta un total máximo de sesenta horas mensuales.

Esta acumulación se entenderá a favor de uno solo de los miembros del Comité de Empresa 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 la empresa por escrito del miembro 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 IT, vacaciones, permisos, etc.

Artículo 32 bis.- Comisión paritaria para la previsión social complementaria.- se crea una comisión paritaria para la previsión social complementaria conforme al artículo 8.1 a) del rd. 1588/1999, de 15 de octubre, con el objeto de negociar la externalización de los compromisos que la Empresa tiene con sus trabajadores/as en materia de previsión social y que se enumeran en el artículo anterior.

Hasta que los mencionados compromisos y prestaciones se integren plenamente en el instrumento de externalización que, en definitiva, se acuerde por la Comisión - plan de pensiones, seguro colectivo o mutualidad de previsión social -. Se mantendrá la vigencia y efectividad de los compromisos y el derecho a las prestaciones correspondientes según lo estipulado en el convenio.

La externalización de los compromisos se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1999, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los seguros Privados, y en los desarrollos reglamentarios RD1307/1988, de 30 de septiembre, que aprueba el reglamento de planes y Fondos de pensiones y el RD1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores/as y beneficiarios: así como cualquier otra norma que sea de aplicación a los instrumentos legales de externalización finalmente acordados

Artículo 33.- Promoción. Se facilitará la promoción de la mujeres en categorías superiores(recogidas en el presente convenio) ofertando la cobertura de vacantes en el primer lugar a las trabajadoras de plantilla para aquellos lugares que tradicionalmente desempeñaban trabajadores masculinos.

Artículo 34. Cuota sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de esa operación remitirá a la

Dirección de la empresa un escrito en el que expresará claramente la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o cartilla bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Artículo 35.- Premio de jubilación: Se establece dicho concepto para el personal que se jubile voluntariamente y que tenga reconocida un antigüedad superior a quince años en las siguientes cuantías.:

EDAD	PREMIO
60	6.00 mensualidades salario base.
61	5.50 mensualidades salario base.
62	4.50 mensualidades salario base.
63	3.50 mensualidades salario base.
64	2.00 mensualidades salario base.

Artículo 36.- Prevención de riesgos laborales.- Todos los productos químicos que se utilicen por la empresa en su actividad, obligatoriamente deberán poseer la homologación oficial de cada uno de ellos, que contendrá necesariamente la composición y prevención de seguridad que en cada caso han de observarse para una mayor protección de los trabajadores/as.

Dicha ficha técnica deberá estar a disposición de los trabajadores/as o Comité de Seguridad y Salud que así lo soliciten.

La empresa queda obligada 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 los riesgos derivados del trabajo.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores/as contratados. Para tales fines la empresa, elaborará un programa anual de formación sobre prevención de riesgos laborales, con una duración no inferior a 15 horas anuales, que se celebrará dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 37.- Del delegado de prevención.- los Delegados de Prevención constituyen la representación autónoma de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la L.P.R.L. atribuye a estos Delegados y con el objeto de que puedan cumplir con sus funciones que la citada Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario de 5 horas mensuales.

Artículo 38.- Acoso sexual.- De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/121 C.E.E., la empresa se compromete, de acuerdo con los sindicatos, a actuar frente al acoso sexual, tanto en el ámbito preventivo como sancionador, publicando una reclamación sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo, sancionando los mismos como faltas muy graves, estableciendo un procedimiento para la prestación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras/as.

Artículo 39.- Adscripción de personal.-

1º).- Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente, causarán alta en la nueva titular de la contrata, quien les respetará todos los derechos y obligaciones que tenían con la anterior contratista, siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

a).- Que se trate de trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con un antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato.

b).- Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c).- Trabajadores que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d).- Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación de contrata, dentro los cuatro últimos meses.

e).- El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los cuatro últimos meses seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2º).- Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehaciente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante

comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

Igualmente la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de los miembros del Comité de Empresa afectados por la subrogación, hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Documentos a facilitar la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, modalidad de su contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

3º).- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajadores.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

En el caso de que el cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con la empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Artículo 40.- Tipos de contratos de trabajo.- El personal según su permanencia y modalidad de contratación, se encuadrará en los contratos abajo determinados, sin perjuicio de la contratación contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

a).- Contrato de Trabajo en Prácticas.

b).- Contrato para Obra o Servicio determinado.

c).- Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

d).- Contrato de interinidad

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/a 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/a 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 contrate con ocasión de limpiezas extraordinarias, de obras nuevas, 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 seis meses en un periodo de 12 meses.

Los trabajadores/as que hayan suscrito dicho contrato eventual de acuerdo a lo establecido en el presente artículo o a los que sea resuelto por la empresa al cabo de cualquier vencimiento sin que por tanto adquiera la condición de fijo, el trabajador/a tendrá derecho a una compensación económica consistente en ocho días por cada año de servicio, del salario que viniere percibiendo.

d) Contrato de interinidad.- Se utilizará este modelo de contratación cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo por ausencias de éste, como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia o cualquier otra causa que obligue a la empresa a reservar su plaza al ausente, siempre y que en su contrato de trabajo se especi-

fique el nombre del sustituto y la causa de sustitución.

Artículo 41.- Definición de categorías profesionales.- Sin perjuicio de que se puedan crear otras en función de las necesidades de la empresa y sin que sea necesario la cobertura de las mismas:

Encargado general.- Es el empleado que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales con la responsabilidad consiguiente ante la empresa y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los encargados de grupo, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

Encargado de grupo.- Es el que a las órdenes inmediatas del encargado general tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1.- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los operarios.

2.- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

3.- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal a su cargo, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

4.- Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías o incidencias que se produzcan.

Especialista; Conductor.- Es el trabajador/a que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales, propios y adecuados para la limpieza en general, y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Igualmente realizará tareas de conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales, o transporte en general, debiendo estar por tanto, en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate. El especialista que realice tareas de conducción percibirá un plus en la cuantía que en la actualidad vienen percibiendo en nómina como gratificación voluntaria, sujeto a los aumentos que se establecen en el artículo 7 para el salario base.

Peón especializado.- Es el trabajador/a que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como la atención a trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Igualmente realizará tareas de conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo, o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, debiendo estar por tanto, en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate.

Limpiador/a.- Es el trabajador que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de las mismas, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Artículo 42.- Formación.- Durante la vigencia del convenio, las partes firmantes asumen el compromiso de formación continua del personal afectado por el mismo con el fin de cubrir las necesidades de adaptación y actualización del personal de limpieza. Especialmente en esta formación se hará referencia a las necesidades derivadas de la posible apertura del nuevo hospital de referencia.

Artículo 43.- Se establece un compromiso de paz social durante la vigencia del presente convenio.

Disposiciones Complementarias.-

Disposición adicional primera.- Queda constituida una Comisión Paritaria de interpretación y Vigilancia, compuesta por cada una de las partes, es decir, representación empresarial y Comité de Empresa.

Disposición adicional segunda.- En lo no dispuesto en este Convenio, exceptuando lo relativo a condiciones de concepto o cantidad, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, al Acuerdo Marco Sectorial Estatal de Limpiezas de Edificios y Locales, o que norma que lo sustituya.

Disposición adicional tercera.- Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, asumen exclusivamente en lo referente a Mediación el contenido íntegro del acuerdo Interprofesional de creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) publicado en el BOCAIB de 06-Feb-1996 y del Reglamento de aplicación, con el alcance previsto en los mismos.

Disposición adicional cuarta.- Se acuerda que el importe de los atrasos salariales originados por el inicio de las negociaciones y firma del Convenio en fecha posterior a la del comienzo de su vigencia, serán abonados por la empresa durante el mes de junio de 2007.

Disposición adicional quinta.- En materia de faltas y sanciones se aplicarán las mismas reglas que establece el Acuerdo Marco Sectorial de Limpieza de Limpieza de Edificios y Locales.

Anexo I

Tablas salariales con vigencia desde el día 01-enero-2007 al 31-diciembre-2007

Salarios Mensuales.

Categorías	Salario base	Plus convenio	Plus Hosp.	Salario anual
Encargado Gral	1.063.51	83.48	60.00	17.864.85
Encargado/a	938.28	83.48	60.00	15.986.40
Especialista;	914.01	83.48	60.00	15.622.35
Especialista conductor;	914.01	83.48	60.00	15.622.35
Peón Especializado/a	849.05	83.48	60.00	14.647.95
Limpiador/a	849.08	83.48	60.00	14.647.95

Gratificaciones Extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios:
Su importe será de 30 días de Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad.

— o —

Num. 10327

Resolución del Director General de Trabajo por la que se registra y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo Club Náutico S'Arenal.

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 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 art. 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;

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo arriba indicado en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación oficial en el BOIB.

En Palma, a 27 de abril de 2009

El Director General de Trabajo
Pere Aguiló Crespi

Convenio Colectivo Laboral Club Nautic S'Arenal

Artículo 1.- Ambito funcional

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores y asalariados pertenecientes a la Empresa "Club Náutico S'Arenal" que presten sus servicios en cualquiera de las dependencias e instalaciones de los edificios, muelles, ó dársenas, tanto si están prestando sus servicios en el momento de la firma del presente convenio, como si ingresan en la Empresa durante la vigencia del mismo, cualificados o no, a excepción de toda aquella persona que esté empleada en establecimientos ajenos al Club y los trabajadores de la misma.

A los efectos previstos en el Art. 85.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo ha sido concertado de una parte por la repre-