

Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

No obstante, las personas interesadas podrán interponer recurso potestativo de reposición ante el Consejero de Educación y Cultura del Gobierno de las Illes Balears, en el plazo de un mes contador desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, de acuerdo con los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Palma, 15 de febrer de 2011

**El Consejero de Educación y Cultura**  
Bartomeu Llinàs Ferra

(Véanse los anexos en la versión catalana)

— o —

### 3.- Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

Num. 3342

**Resolución del vicepresidente del Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA) de día 4 de febrero de 2011 por la que se hacen públicas subvenciones pagadas por el FOGAIBA, desde día 1 de julio de 2010 hasta día 31 de diciembre de 2010, en ejecución del Programa de Desarrollo Rural 2007-2013.**

Visto el Reglamento (CE) núm. 1974/2006, de la Comisión, de 15 de diciembre, por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) núm. 1698/2005, del Consejo, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).

Vista la Orden de la consejera de Agricultura y Pesca, de 18 de diciembre de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones en el marco del Programa de Desarrollo Rural de las Illes Balears, publicada en el BOIB núm. 188, de 20 de diciembre de 2007, modificada en virtud de la corrección de errores publicada en el BOIB núm. 13, de 26 de enero de 2008, y mediante la Orden de 5 de junio de 2009, publicada en el BOIB núm. 86, de 11 de junio de 2009.

Visto el Reglamento (CE) núm. 259/2008, de la Comisión, de 18 de marzo, por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) núm. 1290/2005, del Consejo, en lo que se refiere a la publicación de información sobre los beneficiarios de fondos procedentes del Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) y del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).

En cumplimiento de la normativa citada, se hace pública, en los Anexos de esta Resolución, la relación de beneficiarios que han recibido ayudas del presupuesto del FOGAIBA desde día 1 de julio de 2010 hasta día 31 de diciembre de 2011, en ejecución del Programa de Desarrollo Rural 2007-2013.

Se hace constar que la financiación de estas ayudas es con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), a la Administración General del Estado (AGE) y a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (CAIB), con los porcentajes que se describen en las correspondientes convocatorias.

Palma, 4 de febrero de 2011

**El vicepresidente del FOGAIBA**  
Fernando Pozuelo Mayordomo  
(Por delegación de competencias de la Resolución del presidente del FOGAIBA de 15 de junio de 2010 (BOIB núm. 92 de 19 de junio de 2010)).

VER ANEXOS EN LA VERSIÓN CATALANA

— o —

#### CONSEJERÍA DE TURISMO Y TRABAJO

Num. 3274

**Resolución de la consejera de Trabajo y Formación por la cual se somete a la audiencia de los ciudadanos el borrador inicial de anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de las Illes Balears**

Antecedentes

1.- En fecha 28 de enero de 2011 se ha redactado el borrador de inicio del anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de las Illes Balears.

2.- De acuerdo con la disposición séptima de las instrucciones sobre el procedimiento para el ejercicio de la iniciativa legislativa del Govern, aprobadas por el Consejo de Gobierno, el consejero o la consejera proponente puede impulsar la participación funcional no organizada mediante el trámite de audiencia pública.

**Resolución**

Por ello y para facilitar la participación de todos los ciudadanos de las Illes Balears, resuelvo:

1. Someter el borrador inicial del anteproyecto de ley de modificación de la Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de las Illes Balears a la audiencia de los ciudadanos, el cual se encuentra a disposición de los interesados, para su consulta, en las oficinas de la Dirección General de Responsabilidad Social Corporativa en la Plaza Son Castelló nº 1, Polígono de Son Castelló, 07009 de Palma.

2. El plazo de audiencia se fija en quince días naturales desde el día siguiente a la publicación de esta Resolución en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. Si el último día fuese inhábil, se entiende prorrogado al primer día hábil siguiente. Las alegaciones deben presentarse en la sede de la Dirección General de Responsabilidad Social Corporativa (Plaza Son Castelló nº 1, Polígono de Son Castelló, 07009 de Palma) o en cualquiera de los lugares que determina 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, i deben dirigirse a la Consejería de Turismo y Trabajo (Dirección General de Responsabilidad Social Corporativa).

Palma 9 de febrero de 2011

**La consejera de Turismo y Trabajo**  
Joan M. Barceló Martí

— o —

Num. 3750

**Resolución del Director General de Trabajo de 18 de febrero de 2011 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación oficial del Convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de las Illes Balears (Exp: CC\_TA 02/025 código de convenio núm. 0700535011982)**

Antecedentes

1. El 1 de octubre de 2010, la representación de las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio Colectivo de trabajo de este sector

2. El 3 de noviembre de 2010, el señor Jaume S. Sitjar Ramis, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, solicitó el registro, depósito y publicación del citado Convenio Colectivo.

3. El 18 de febrero de 2011, el interesado ha aportado la documentación completa y correcta exigida para la inscripción, depósito y publicación oficial del citado acuerdo.

Fundamentos

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas i del Procedimiento Administrativo

Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de las Illes Balears.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, a 18 de febrero de 2011

#### El Director General de Trabajo

Iago Negueruela Vázquez

Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Illes Balears, 1 de abril de 2010 a 31 de diciembre de 2013  
(Código de Convenio 0700535)

#### Artículo Preliminar.

##### A) Partes que lo conciertan

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, por parte sindical: Unión General de Trabajadores (FES-UGT), Unió Sindical Obrera (FS-USO) y Confederació Sindical de Comissions Obreres (AADD-CCOO) y por parte Empresarial: Agrupació Balear d'Empreses de Neteja (ABENET) y Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL).

##### B) Igualdad de género.

Cualquier referencia efectuada a los trabajadores o empresarios a lo largo del presente texto convencional, en masculino o femenino, se entiende efectuada sin que suponga ningún tipo de discriminación por razón de género.

#### Artículo 1 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras 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.

#### Artículo 2 Ámbito personal

Quedan afectados por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores o trabajadoras 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.

#### Artículo 3 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 2010 y tendrá una duración de hasta el 31 de diciembre de 2013, siendo pues, de obligado cumplimiento a partir de la fecha de su firma.

#### Artículo 4 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.

#### Artículo 5 Condiciones más beneficiosas

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la con-

sideración de mínimas, y en su consecuencia los trabajadores o trabajadoras que tuvieran condiciones superiores a las pactadas en este Convenio les serán mantenidas y respetadas.

#### Artículo 6 Compensación

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

#### Artículo 7 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 o trabajadoras en la empresa.

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

#### Artículo 8 Trabajadores o trabajadoras fijos de carácter discontinuo

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

- Se concierten para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- 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 o trabajadoras fijos discontinuos definidos en el apartado anterior, tanto en la letra a) como en la b), se regirá por las normas siguientes:

- Llamamiento:** Todos Los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadora en la empresa, dentro de cada especialidad profesional, y con una antelación mínima de 7 días.
- Antigüedad:** Para estos trabajadores o trabajadoras les serán computados todos los períodos de trabajo a efectos de complementos económicos de antigüedad.
- Finalización de temporada:** Los recibos que por finalización del período de ocupación firmen los trabajadores o trabajadoras 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.

#### Artículo 9 Salarios

Los salarios base vigentes a 31-3-2010 experimentarán los incrementos que a continuación se especifican:

De 1 de abril de 2010 a 31 de diciembre de 2010: 0,75 %, según la tabla del anexo I

De 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2011 el porcentaje de aumento del índice de precios de consumo (IPC) interanual registrado en los doce meses anteriores más 0,25 puntos (IPC + 0,25).

De 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012 el porcentaje de aumento del índice de precios de consumo (IPC) interanual registrado en los doce meses anteriores más 0,5 puntos (IPC + 0,5).

De 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2013 el porcentaje de aumento del índice de precios de consumo (IPC) interanual registrado en los doce meses anteriores más 0,75 puntos (IPC + 0,75).

En cualquier caso, si el IPC de los años considerados fuera negativo, el IPC se considerará cero y sobre éste se incrementará lo pactado.

La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en la segunda quincena de los meses de enero de 2011 a 2013, después de que el Instituto Nacional de Estadística (INE) publique el IPC interanual de los 12 meses anteriores 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 posterior 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.

#### Artículo 10 Complemento de antigüedad

En esta materia se acuerda lo siguiente:

a) Con efectos de día 1 de abril de 2009 el régimen de incrementos por antigüedad para todos los trabajadores o trabajadoras consiste en diez trienios al 3,62% del salario base cada uno, que se devengarán y abonarán a partir de esta fecha a los vencimientos que se produzcan a partir de la fecha referida.

b) Hasta el día 31 de marzo de 2009, estuvo 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) Desde el 31 de marzo de 2009, las cuantías que los trabajadores o trabajadoras venían percibiendo por complemento de antigüedad se reconocieron y consolidaron 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 venía percibiendo como derecho adquirido 'ad personam' por antigüedad será revisada anualmente y con efectos de día 1 de abril de 2009, así como en las revisiones anuales sucesivas, 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.

#### Artículo 11 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%. 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%, en la que no se computarán los contratos interinos por entender que sustituyen la reserva de plaza de otro trabajador o trabajadora, los formativos, ni los de sustitución por adelantado 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.

#### Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de treinta días de salario base vigente en cada momento, más la antigüedad y 'plus ad personam' 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.

#### Artículo 13 Participación en beneficios

Los trabajadores o trabajadoras afectados por el presente convenio percibirán anualmente, y durante la vigencia de este convenio en concepto de pago de participación en beneficios el importe de treinta días de salario base vigente en cada momento más la antigüedad y 'plus ad personam' 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 vinieran 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.

#### Artículo 14 Transporte

El transporte público que se deba realizar por los trabajadores o trabajadoras dentro de la jornada laboral, correrá a cargo de la empresa. En el supuesto caso de que el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora al uso del transporte privado propio, el importe a abonar por el uso del mismo deberá acordarse entre empresa y trabajador o trabajadora.

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

#### Artículo 15 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. El precio de la hora extra no podrá ser inferior al precio de la hora ordinaria.

#### Artículo 16 Días festivos

En las empresas en las que se trabaje en días festivos, no domingos, los trabajadores o trabajadoras podrán cobrar dicho día con un incremento del ciento setenta y cinco por cien (175%) sobre los salarios vigentes en cada momento, o en su caso, tener dos días libres por cada festivo no domingo trabajado. La decisión sobre el cobro o disfrute de estos días será acordada entre empresa y comité de empresa o delegados o delegadas de personal mediante documentos al efecto con vigencia anual, siendo el contenido de este acuerdo, de carácter obligatorio a las partes que lo contraigan.

#### Artículo 17 Nocturnidad

Para todo trabajador o trabajadora cuya jornada se desarrolle entre las 22 horas y las 6 de la mañana, se establece un complemento salarial del 25% 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 o trabajadora percibirá dicho complemento como si hubiera trabajado la jornada completa.

Este plus se abonará en el período de vacaciones a los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadoras nocturnos con jornada completa, el descanso semanal será de dos días consecutivos.

#### Artículo 18 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras 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 o trabajadora a tiempo completo aquel trabajador o trabajadora con una jornada superior a 31 horas respecto de la jornada semanal (39 horas). Para el resto de trabajadores o trabajadoras a tiempo parcial se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o trabajadoras 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.

#### Artículo 19 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 o trabajadoras.

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

#### Artículo 20 Ropa de trabajo

Las empresas entregarán dos uniformes de trabajo a cada trabajador o trabajadora 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras, 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras tendrán derecho, a percibir un plus económico (plus mantenimiento vestuarios) 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.

#### Artículo 21 Incapacidad temporal

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

Los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadora que cause 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% 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 hospital' regulado en la disposición transitoria primera de este Convenio Colectivo.

#### Artículo 22 Salidas a consultas y revisiones médicas

El trabajador o trabajadora, 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.

#### Artículo 23 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 o trabajadoras.

#### Artículo 24 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.

#### Artículo 25 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 o trabajadoras 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.

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

#### Artículo 26 Vacaciones Adicionales

Aquellos trabajadores o trabajadoras que lleven más de diez años en la empresa de forma continuada y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años de edad y hasta los 63 años, tendrán derecho a disfrutar proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas:

Si la baja se produce a los 60 años las vacaciones tendrán una duración de

73 días naturales.

Si la baja se produce a los 61 años las vacaciones tendrán una duración de 64 días naturales.

Si la baja se produce a los 62 años las vacaciones tendrán una duración de 55 días naturales.

Si la baja se produce a los 63 años las vacaciones tendrán una duración de 45 días naturales.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador o trabajadora de forma fehaciente a la empresa su decisión.

#### Artículo 27 Licencias

Los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadora: 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 o trabajadora 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 registrará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Licencia personal: Todos los trabajadores o trabajadoras 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 o delegadas de Personal.

Asimismo, los trabajadores o trabajadoras 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 acuerden sean consideradas como horas de trabajo efectivo.

#### Artículo 28 Derechos sindicales

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa y a los Delegados o delegadas 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 trabajadoras 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 o delegada 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 o trabajadora 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 o delegadas del sindicato al que perte-

nezcan, 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 o delegadas 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 ve 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 o delegadas 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 quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo que aquí se pacta tendrá la vigencia del presente Convenio, salvo de 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.

#### Artículo 29 Cuota sindical

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

#### Artículo 30 Delegado o delegada sindical

Se reconoce en todas las empresas el derecho de las centrales sindicales representativas a nombrar un delegado o delegada sindical.

Para poder nombrar un delegado o delegada sindical, la central sindical deberá contar al menos con un 20% de afiliación o de representación sindical entre sus delegados o delegadas de personal o miembros del comité en el seno de la empresa.

Los delegados o delegadas sindicales que no posean la condición de miembro del comité de empresa o delegado o delegada de personal, ostentarán los mismos derechos que correspondan a los que posean dicha condición.

#### Artículo 31 Plantillas y contratación

Hasta el día 31 de diciembre de 2005, la contratación temporal en su conjunto no podrá exceder del 35% del total de la empresa. A partir de 1 de enero de 2006 rige lo dispuesto en el artículo 11 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 o trabajadora será del 90% durante el primer año y del 95% el segundo año, del salario vigente fijado en este Convenio para un trabajador o trabajadora 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, 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 (12) doce meses en un período de referencia de 16 meses.

Los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadora 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 duodécimo mes, dicha compensación será de doce días del mencionado salario.

Para los contratos eventuales suscritos 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 hospitales.

#### Artículo 32 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 (BOE 14-09-2005).

#### Artículo 33 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 o trabajadoras.

Dicha ficha técnica deberá estar a disposición de los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadoras 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 o trabajadora 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 obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores o trabajadoras 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 trabajadora o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador o trabajadora 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 aquella del tiempo invertido en las mismas.

#### Artículo 33 bis Prevención de riesgos laborales

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadoras llevando a cabo todas las medidas de participación (delegados o delegadas 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 o trabajadoras, 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 o trabajadoras como objetivo de las empresas del sector.
- b) El deber de los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadoras.
- 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 o trabajadoras, 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 o trabajadoras de especial sensibilidad:

1. La empresa pondrá especial dedicación y dotará de las medidas de protección a este tipo de trabajadores o trabajadoras, 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 o trabajadora. El trabajador o trabajadora 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 o trabajadoras 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.

#### Artículo 34 Jubilación a los 64 años

Se distinguen dos tipos diferenciados:

A) Jubilación 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:

a) La empresa o el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora jubilado será simultáneamente cubierto por otro trabajador o trabajadora de nueva contratación. Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadora a quien se sustituye. La empresa librerá, a petición del trabajador o trabajadora jubilado, certificación del compromiso de sustitución. La jubilación prevista en este artículo operará sólo en el caso de que el trabajador o trabajadora 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.bis siguiente.

B) Jubilación a tiempo parcial: cuando el trabajador o trabajadora 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% y un 77% de la misma, y su pase a la situación de jubilación que prevé el artículo 12.6 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 o trabajadora en situación de desempleo, en las condiciones y requisitos que se establecen en las citadas disposiciones.

#### Artículo 34.bis Jubilación forzosa

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio, se pacta que cuando el trabajador o trabajadora cumpla la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, y se cumplan los requisitos siguientes, deber\_ cesar de la empresa y dar as\_ 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 o trabajadora 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.

#### Artículo 35 Excedencias

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

#### Artículo 36 Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador o trabajadora 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 cuatro meses 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 o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

#### Artículo 37 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 dimanen de esta situación.

#### Artículo 38 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. 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 o trabajadoras 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 a 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. Al término de una contrata todos los trabajadores o trabajadoras 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, respetándose 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 tengan formalmente reconocidos tales trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadoras pasarán como tales y en idéntica situación a la nueva empresa adjudicataria.

Los trabajadores o trabajadoras, 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 prorrateo, 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 vaca-

ciones que tuvieran 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. Los trabajadores o trabajadoras 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 correspondan.

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

4. Los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadoras 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 o trabajadora tuviera que recibir en el caso de depender de un solo contratista.

5. Cuando un trabajador o trabajadora 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 o trabajadora pluriempleado no tenga ningún perjuicio económico en comparación con otro trabajador o trabajadora que, con idéntica condición laboral y condiciones salariales, trabajara para una sola empresa.

6. 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 trabajadora) 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 o trabajadora con motivo de la aplicación del presente artículo.

7. Cuando la contrata de referencia haya tenido una duración mínima de cuatro meses, los trabajadores o trabajadoras 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 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 o trabajadoras, 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 TC-2 de cotización a la Seguridad Social igualmente con seis meses anteriores, donde consten los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadoras implicados y sus representantes en su caso, como por la empresa o institución principal.

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

11. En el supuesto de que alguno de los trabajadores o trabajadoras 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. Las fechas de disfrute de las vacaciones de aquellos trabajadores o trabajadoras 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 aquella en la cual tenga mayor antigüedad el trabajador o trabajadora, siendo las fechas del disfrute de obligado cumplimiento para las restantes empresas donde el trabajador o trabajadora preste sus servicios.

13. 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 o trabajadoras con sus respectivas empresas.

14. 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.

Artículo 39 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 o trabajadoras que prestan sus servicios en la limpieza de aeronaves y trabajos complementarios, se pactan las siguientes normas:

1. 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras y de la nueva empresa adjudicataria, si así lo pidiere, mediante la realización de un sorteo, determinará los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadoras mantendrán todos sus derechos u obligaciones y, especialmente su jornada y horarios.

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

Artículo 40 Acumulación crédito horario para miembros de Comité de Empresas o Delegados o delegadas de Personal

Se conviene la acumulación del crédito horario que actualmente vienen detentando los miembros de los comités de empresas, Delegados o delegadas de Personal y delegados o delegadas sindicales hasta un total máximo de ochenta horas mensuales.

Esta acumulación se entenderá a favor de uno solo de los miembros del Comité de Empresa o Delegados o delegadas 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.

Artículo 41 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

### Primera Plus de hospitales

Los trabajadores o trabajadoras que desarrollen su actividad profesional en Hospitales, que su actividad sea la internación y quirófanos, y que vengan exigidos por las condiciones estipuladas en el pliego de condiciones de la contrata, devengan 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 a partir del 1 de abril de 2010 la cuantía de 0,6315 euros por hora / 100,75 euros mes de trabajo, cantidades que no serán acumulativas:

### 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.

### Tercera Plus de carritos

Se acuerda fijar un plus de puesto de trabajo para los trabajadores o trabajadoras con categoría profesional de Peones de Carritos en las empresas que utilicen vehículos electromecánicos de arrastre, de 55,91 euros mensuales (por 11 pagas), a partir del día 1 de abril de 2010, 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 o trabajadoras. Este plus no se devengará ni percibirá con las gratificaciones extraordinarias, incrementándose anualmente en el mismo porcentaje de aumento que experimente el salario base.

### Cuarta Complemento de antigüedad

Conforme establece el artículo 10 del presente Convenio, hasta el día 31



de marzo de 2009 estuvo 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:

#### Artículo 10.1

Los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadoras se establece la siguiente escala de aplicación, referida al Salario Base vigente en cada momento:

##### Complemento de antigüedad

Concepto Porcentaje

Primer trienio 6,34%

Segundo trienio 6,34%

Tercer trienio 4,53%

Cuarto trienio y sucesivos 3,62%

2. Para los trabajadores o trabajadoras 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.

#### Artículo 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras contratados como interinos.

2. En las empresas en que se respete el porcentaje fijado, los trabajadores o trabajadoras 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 7ª) del número 3 de este artículo.

3. Los nuevos trienios devengados a partir del 1 de abril de 2009 se abonarán al 3,62% y se abonarán desde esta fecha, en su caso, sin que se consideren prescritos.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### 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% 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 nº 11, 2ª 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 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 o trabajadoras.

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 o trabajadoras 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras 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 la autoridad pública de salud competente.

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 no efectuar dichos incrementos salariales.

Las solicitudes se dirigirán a la Comisión Paritaria y a los representantes de los trabajadores o trabajadoras si los hubiere 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.

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.

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 tendrán repercusión en los precios de los servicios.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera Normativa supletoria  
Será de aplicación lo regulado en el Acuerdo Marco Sectorial Estatal (BOE 14-09-2005) 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.

#### 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.

#### Anexo I - Tablas salariales Período 1 de abril de 2010 a 31 de diciembre de 2010

Categorías	Salario	
	Mensual	Anual
Director/a	1.769,88	26.548,13
Director/a Comercial	1.635,53	24.532,88
Director/a Administrativo/a	1.635,53	24.532,88
Director/a Relaciones Humanas	1.635,53	24.532,88
Director/a de Compras	1.635,53	24.532,88
Titulado/a Grado Superior	1.347,00	20.204,96
Titulado/a Grado Medio	1.251,27	18.769,12
Graduado/a Social	1.251,27	18.769,12
Jefe/a Administrativo/a 1ª	1.296,66	19.449,94
Jefe/a Administrativo/a 2ª	1.248,43	18.726,50
Cajero/a	1.172,60	17.588,99
Oficial 1.º Administrativo/a	1.110,42	16.656,24
Oficial 2º Administrativo/a	986,48	14.797,25
Auxiliar Administrativo/a	812,48	12.187,17
Aspirante Auxiliar Administrativo/a	729,86	10.947,95
Telefonista	844,70	12.670,47
Cobrador/a	844,70	12.670,47
Encargado/a General	1.248,43	18.726,50
Supervisor/a Encargado/a de Zona	1.172,95	17.594,27
Supervisor/a Encargado/a de Sector; Capataz/a;		
Conductor/a	1.076,18	16.142,72
Responsable de Grupos o Edificios;		
Capataz/a o Coordinador/a de Pistas de Aeropuerto	1.002,65	15.039,81
Conductor/a	937,21	14.058,10
Responsable de Equipo	929,70	13.945,51
Especialista Conductor/a	1.002,65	15.039,81
Especialista	929,70	13.945,51
Peón Especialista	868,09	13.021,38
Conductor limpiador/a	1.001,66	15.024,85
Limpiador/a	868,09	13.021,38
Peón Carritos	868,09	13.021,38
Ordenanza	844,70	12.670,47
Almacenero/a; Vigilante/a	844,70	12.670,47
Oficial Oficios Varios	929,70	13.945,51
Ayudante Oficios Varios	844,70	12.670,47
Formante	729,86	10.947,95

#### Anexo II.- Tabla jornada semanal / horas y minutos Salario de referencia categoría profesional limpiador/a

Jornada Semanal Horas y Minutos	Porcentaje	Salario Base Mes (sin prorratea GGEE)	Jornada Semanal Horas y Minutos	Porcentaje	Salario Base Mes (sin prorratea GGEE)
39	100	868,09	20	51,28	445,16
38,5	98,72	856,98	19,5	50	434,05
38	97,44	845,87	19	48,72	422,93
37,5	96,15	834,67	18,5	47,44	411,82
37	94,87	823,56	18	46,15	400,62

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

Las partes negociadoras hallan conforme el texto anterior, suscribiéndolo en Palma, a 1 de octubre de 2010.

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

Por la representación sindical: ABENET, ASPEL, el Secretario de Actas

— o —

## CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Num. 3443

*Resolución del consejero de Educación y Cultura, de convocatoria para la implantación de Secciones Europeas en los centros educativos de las Islas Baleares sostenidos con fondos públicos, para el curso 2011-12*

La Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, establece que el sistema educativo español se orientará a la consecución, entre otras finalidades, de la capacitación para la comunicación en las lenguas oficiales, y en unas o más lenguas extranjeras, y fija como objetivo a cada etapa educativa la adquisición de competencias en lengua extranjera.

En las Islas Baleares, el Decreto 67/2008, de 6 de junio, por el cual se establece la ordenación general de las enseñanzas de la educación infantil, la educación primaria y la educación secundaria obligatoria (BOIB nº 83, de 14 de junio), regula el uso y la enseñanza en lenguas extranjeras en el artículo 10, de acuerdo con el cual la Consejería de Educación y Cultura podrá autorizar que una parte de las áreas y materias del currículum se imparta en lenguas extranjeras, sin que eso afecte a lo que establece el Decreto 92/1997, de 4 de julio, que regula el uso y la enseñanza de y en lengua catalana (BOCAIB nº 89, de 17 de julio de 1997).

Además, por orden de 17 de junio de 2009, de la consejera de Educación y Cultura, se reguló la organización y el funcionamiento del programa de Secciones Europeas en los centros educativos sostenidos con fondos públicos, que imparten enseñanzas de educación primaria, educación secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional en las Islas Baleares.

La mencionada Orden, en el artículo 6.1, establece que los centros interesados en implantar una sección nueva lo tendrán que hacer a través de las convocatorias que, al efecto, publique la Consejería de Educación y Cultura con el acuerdo previo del claustro y del consejo escolar del centro.

Por todo ello, dicto la siguiente

### Resolución

#### 1. Objeto

El objeto de esta Resolución es establecer el sistema de selección de los centros escolares sostenidos con fondos públicos de las Islas Baleares que tie-