

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

9026 *Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu autonòmic de Establecimientos Sanitarios Hospitalizacion Consulta y Asistencia de Baleares i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (07000345011982)*

Antecedents

1. El 1 de setembre de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscriví el text del Conveni col·lectiu de autonòmic de Establecimientos Sanitarios Hospitalizacion Consulta y Asistencia de Baleares.
2. El 5 de setembre de 2022, José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu autonòmic de Establecimientos Sanitarios Hospitalizacion Consulta y Asistencia de Baleares, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (signat electrònicament 4 d'octubre de 2022)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)



**TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER ALS ESTABLIMENTS SANITARIS D'HOSPITALITZACIÓ, CONSULTA I ASSISTÈNCIA DE LES ILLES BALEARS PER
ALS ANYS 2022 I 2023
(Codi de Conveni 07000345011982)**

Article 1r. PARTS SIGNATÀRIES DEL CONVENI I ÀMBIT D'APLICACIÓ.-

1. Són parts concertants del present Conveni Col·lectiu, per la representació sindical: UGT SERVEIS PÚBLICS (SECTOR SALUT I SS) i FEDERACIÓ DE SANITAT I SECTORS SOCIOSANITARIS DE LES ILLES BALEARS DE COMISSIONS OBRERS (FSS-CCOO); i per la representació empresarial: UNIÓN BALEAR D'ENTITATS SANITÀRIES (UBES).

2. El Conveni Col·lectiu és aplicable als Establiments Sanitaris d'Hospitalització, Assistència, Consulta i Laboratoris d'Anàlisis Clíniques, tant en règim d'hospitalització com d'assistència i consulta, existents al territori de les Illes Balears, siguin persones físiques o jurídiques, mercantils, mutuels o benèfiques, comprenent els de les Esglésies, Comunitats Religioses i Fundacions Privades i les sotmeses a règims especials i al personal al servei d'aquests establiments, exceptuant les Institucions Sanitàries del Sistema Públic de Salut, qualsevol que sigui l'administració pública que sobre elles exerceixi la competència, i els seus organismes autònoms i empreses i fundacions públiques; i també és aplicable a les persones treballadores al servei dels establiments afectats. En especial, s'aplica a les parts representades a la negociació, amb exclusió de qualsevol altra. No queden inclosos en l'àmbit funcional d'aplicació els despatxos professionals de medicina, tant a títol individual com col·lectiu.

No queda inclòs en l'àmbit personal d'aquest Conveni Col·lectiu el personal que ostenti càrrecs de Direcció General, Gerència o Alta Direcció.

Art. 2n. VIGÈNCIA.-

L'aplicació del contingut general del Conveni col·lectiu entra en vigor a partir del dia 25 d'agost de 2022, data de signatura del Principi d'Acord aconseguit en la seva negociació, sense perjudici de la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears («BOIB», en endavant).

Els efectes retributius del Conveni Col·lectiu s'han de retrotraure al dia 1 de gener de 2022 per als col·lectius següents:

1. Persones treballadores en plantilla a la data de la signatura del Principi d'Acord, és a dir, el dia 25 d'agost de 2022.
2. Persones treballadores amb el contracte suspès amb reserva de lloc de treball, que hagin treballat durant l'any 2022 i no estiguin en plantilla a la data de la signatura del Principi d'Acord, és a dir, el dia 25 d'agost de 2022.
3. Persones treballadores amb contracte fix discontinu que hagin treballat durant l'any 2022 i que no estiguin en plantilla a la data de signatura del Principi d'Acord, és a dir, el dia 25 d'agost de 2022.

El Conveni és vigent fins al dia 31 de desembre de 2023.

Aquest Conveni Col·lectiu succeeix l'anterior, derogant-lo, tal com estableix l'apartat 5 de l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors (ET, d'ara endavant), Conveni que ha estat objecte d'una pròrroga tàcita durant l'any 2021, fins a la seva denúncia al mes de novembre del 2021.

Si aquest Conveni col·lectiu no és denunciat per qualsevol de les parts legitimades, s'ha de prorrogar d'any en any, llevat de les matèries en què se n'hagi pactat expressament la finalització i, en conseqüència, no siguin prorrogables.

Art. 3r. DENÚNCIA DEL CONVENI.-

La denúncia del Conveni Col·lectiu ha de ser realitzada expressament i per escrit mitjançant notificació per la part o les parts que la realitzen a les altres parts legitimades i, en particular, a les atorgants d'aquest, i a l'autoritat laboral competent, fixant-se per a aquest tràmit el mes de novembre de l'any 2023 o, en cas de pròrroga, qualsevol dels mesos ulteriors de novembre de l'any de finalització de la vigència prorrogada del Conveni.

Denunciat el Conveni i conclosa la seva vigència inicial i fins que no s'assoleixi acord exprés per a la seva renovació, continua vigent el seu contingut normatiu, llevat de les matèries respecte de les quals s'hagi establert l'expiració total. Així mateix, perdran vigència totes les clàusules obligacionals.

Art. 4t. NATURALES DE LES CONDICIONS PACTADES.-

La naturalesa jurídica de les condicions pactades és la següent:

1. **VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.-** Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment i conjuntament, per la qual cosa, en cas que la jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, deixi sense cap efecte alguna de les seves clàusules, se n'ha de reconsiderar tot el contingut i, en particular, renegociar aquelles contraprestacions que s'hagin pactat vinculant-les a determinades condicions o drets de la clàusula o les clàusules deixades sense efecte.
2. **GARANTIA AD PERSONAM.-** S'han de respectar les condicions personals que, globalment i en el seu conjunt, excedeixin del que es pacti en el present Conveni, mantenint-se estrictament a títol *ad personam*.
3. **COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ.-** Sense perjudici del que s'estableix en aquesta matèria a l'article 8è sobre el salari base i els seus increments en els anys de vigència del Conveni, les millores establertes en aquest Conveni poden ser compensades i absorbides per les empreses, fins on arribin tant amb les d'igual com amb les de diferent índole o conceptes, implantades o que puguin implantar-se en el futur, per disposició legal, convencional, reglament de règim intern o amb les que lliurement o per qualsevol altra causa atorguen aquestes empreses, estimades en conjunt i en còmput anual.
S'exclou de la facultat de compensació el "plus innominat estàtic" que les empreses satisfessin al personal amb dret a aquest, que continua regint per les mateixes condicions regulades a l'apartat IV de l'article 4t del Conveni Col·lectiu de 1980.

La Comissió Paritària del Conveni pot intervenir a instància de l'empresa o de la representació legal de les persones treballadores en aquesta, per determinar la naturalesa de les millores o els complements que s'abonin i les condicions respecte de les quals, si escau, es pot practicar la compensació i absorció, sens perjudici de les competències que en aquesta matèria competeixen a la jurisdicció social.

Art. 5è. GRUPS PROFESSIONALS I FUNCIONS.-

1. **FUNCIONS.** El personal ha de fer les funcions que resultin del contingut de la prestació laboral a què estigui obligat pel grup professional de pertinença, de conformitat amb el que disposa aquest article. Les categories professionals o llocs de treball ocupats són determinants del salari que correspon a cadascuna de les persones treballadores afectades per aquest Conveni, segons s'estableix als annexos I per a cadascun dels seus anys de vigència (anys 2022 i 2023).

El personal, en cap cas, no ha de realitzar funcions l'exercici de les quals estigui expressament prohibit per la legislació vigent.

Els llocs de treball de direcció, comandament, supervisió i coordinació són sempre designats lliurement per l'empresa. Això no obstant, de l'existència de vacants als llocs de supervisió i coordinació, se n'ha de donar informació completa a través dels mitjans utilitzats a l'empresa (tauler d'anuncis, intranet, etc.), i també s'ha de posar en coneixement de la representació legal de les persones treballadores



també a efectes informatius. Cal acreditar al currículum de la persona treballadora la designació per a aquests llocs i informar la representació legal de les persones treballadores del nomenament d'aquests càrrecs de responsabilitat.

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu es classifica en els grups professionals que es relacionen a continuació, atenent les funcions prevalents de la prestació laboral que exerceixin.

Els criteris de definició dels grups, les categories professionals i els llocs de treball s'acomoden a regles comunes per a tot el personal, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de sexe, preponderant en aquesta matèria les disposicions establertes a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

2. GRUPS PROFESSIONALS. La classificació professional queda ordenada en els grups professionals següents:

2.1 GRUP PROFESSIONAL PRIMER (I): Integren aquest grup les persones graduades superiors que, proveïdes de la seva titulació corresponent i amb capacitat per a l'exercici de la seva professió, ingressen a l'empresa per exercir-la, exercint amb responsabilitat i iniciativa les activitats encomanades al lloc de treball per al qual han estat contractades, així com el personal professional sanitari amb titulació de llicenciatura a què fa referència la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries o norma que en cada moment estigui vigent en aquesta matèria.

S'inclouen dins aquest grup els llocs de treball i les categories professionals següents: director/a mèdic/a; director/a administratiu/iva; director/a de Recursos Humans; subdirector/a mèdic/a; subdirector/a administratiu/iva; titulat/ada de grau superior; cap mèdic/a de departament; cap mèdic/a de servei; cap mèdic/a clínic/a; metge adjunt/a; metge; metge especialista; farmacèutic/a; i odontòleg/òloga.

2.2 GRUP PROFESSIONAL SEGON (II): Integren aquest grup les persones diplomades, que proveïdes de la seva titulació i amb capacitat de l'exercici de la seva professió, ingressen a l'empresa per exercir-la, exercint amb responsabilitat i iniciativa les activitats encomanades al lloc de treball per al qual han estat contractades, així com el personal professional sanitari amb titulació de diplomatura a què fa referència la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries o norma que en cada moment estigui vigent en aquesta matèria.

S'inclouen dins aquest grup els llocs de treball i les categories professionals següents: titulat/ada mercantil o similar; diplomad/ada en Relacions Laborals i graduat/ada social; mestre/a nacional; diplomad/ada en Treball Social i assistent/a social; professor/a d'Educació Física; intèrpret (amb titulació del MEC i amb diplomatura en Relacions Públiques); cap de personal; cap de secció; cap de negociat; programador/a informàtic/a titulat/ada; fisioterapeuta; cap d'infermeria; terapeuta ocupacional; subcap d'infermeria; supervisor/a de serveis; diplomad/ada i diplomad/ada universitari/ària d'infermeria (DUI); ajudant/a tècnic/a sanitari/ària (ATS); llevador/a; i DUI especialista en ginecologia i obstetrícia o salut mental.

2.3 GRUP PROFESSIONAL TERCER (III): Integren aquest grup les persones treballadores que, acreditant una titulació, formació professional o tècnica específica, segons la funció, tenen els coneixements o l'experiència necessaris acreditats per exercir, amb responsabilitat i iniciativa, sota supervisió si no ostenten comandament, les activitats encomanades al lloc de treball i la funció per als quals han estat contractades, així com el personal professional de l'àrea sanitària de formació professional de grau mitjà i superior a què fa referència la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries o norma que a cada moment estigui vigent en aquesta matèria.

S'inclouen dins aquest grup els següents llocs de treball i categories professionals: tècnic/a de grau superior (les persones que ostenten els títols de tècnic/a en anatomia patològica i citologia, en dietètica, en documentació sanitària, en higiene bucodental, imatge per al diagnòstic, en laboratori de diagnòstic clínic, en ortoprotèsica, en pròtesis dentals, en radioteràpia, en salut ambiental i en àudio pròtesis) i tècnics/ques de grau mitjà (les persones que ostenten els títols de tècnic/a en cures auxiliars d'infermeria i en farmàcia) de l'àrea de formació professional sanitària; oficial/a administratiu/iva de 1a; oficial/a administratiu/iva de 2a; auxiliar administratiu/iva; tècnic/a de laboratori titulat/ada; auxiliar d'infermeria; auxiliar infermeria especialitzat/ada (FP1 o mòdul 2); puericultor/a; recepcionista i telefonista; cap de cuina; encarregat/ada de serveis generals; cap de magatzem; cap de bugaderia; governant/a i encarregat/ada de neteja; cap i encarregat/ada de secció auxiliar; cuiner/a de 1a; cuiner/a de 2a; cap de manteniment o taller.

2.4 GRUP PROFESSIONAL QUART (IV): Integren aquest grup les persones treballadores que, amb formació bàsica mínima acadèmica o professional, exerceixen, per indicació del personal de qui



depenen, les tasques rutinàries o repetitives encomanades al lloc de treball i funció per als quals han estat contractades. El desenvolupament d'aquestes funcions al personal de tal grup es caracteritza per executar-les segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i requereixen preferentment esforç físic o atenció i no necessiten formació específica, excepte l'ocasional d'un període d'adaptació. Amb vista a la seva concreció, aquestes tasques són, a títol enunciatiu, les que habitualment tingui encomanades el personal, les suplementàries o auxiliars precises que integren el procés complet del qual formen part.

S'inclouen dins aquest grup els llocs de treball i les categories professionals següents: cuidador/a psiquiàtric/a; monitor/a de logofonia, de sords o d'ocupacional; monitor/a d'educació física; mosso/a clínic/a; rehabilitador/a; zelador/a, ajudant/a i ajudant/a o auxiliar sanitari/ària; conserge; vigilant/a i nocturn/a; ordenança; porter/a; vigilant/a; ajudant/a de cuina; cambrer/a; mosso/a de cuina i fregador/a de cuina; netejador/a; cosidor/a; bugader/a; planxador/a; oficial/a de manteniment (en els oficis d'electricista, calefactor/a, lampista, paleta, fuster/a, pintor/a, jardiner/a, etc.); conductor/a d'ambulància; conductor/a; aprenent/a d'ofici i aspirant administratiu/iva.

3. **MOBILITAT FUNCIONAL.** La mobilitat funcional al si de l'empresa només pot efectuar-se, sense detriment de la dignitat de la persona treballadora, amb manteniment de la seva categoria professional i percepció econòmica, sense perjudici de la seva formació i promoció professional i té les limitacions exigides per les titulacions acadèmiques o professionals per exercir la corresponent prestació laboral.

4. **DESENVOLUPAMENT I DESCRIPCIÓ DE FUNCIONS.** Queda facultada la Comissió Paritària del present Conveni per interpretar i resoldre les discrepàncies que puguin sorgir a les empreses sobre el desenvolupament, definició, descripció i contingut professional de les funcions dels diferents grups professionals i llocs de treball, sens perjudici de les facultats competencials en aquesta matèria de la jurisdicció social.

5. **GRUP DE TREBALL.-** Cal constituir un Grup de Treball dins de la Comissió Paritària una vegada publicat el Conveni Col·lectiu al «BOIB», per redactar un nou article en aquesta matèria adaptant-lo a la legislació sobrevinguda i als acords que s'assoleixin.

El nou article, si modifica el text vigent, l'ha d'aprovar la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu.

Art. 6è. MOBILITAT I PROMOCIÓ INTERNA.-

La mobilitat i promoció interna ha de ser un procés continu obert de forma permanent, sent seguit el procés de sol·licitud i de concessió de les places per la Comissió de Seguiment a l'empresa constituïda per la representació legal de les persones treballadores a l'empresa i pels qui designi l'empresa, de forma paritària, que s'ha de reunir trimestralment, i es pot reunir de forma extraordinària per convocatòria de qualsevol de les parts.

Qui per raons de guarda legal tingui a càrrec seu alguna persona menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, així com qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per si mateix/a, i que no exerceixi activitat retribuïda, no ha de veure frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni les possibilitats de promoció interna.

Els criteris d'aquesta norma són els següents:

1. **OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ.-** Oferir a les persones treballadores la possibilitat de trasllat voluntari intern pels diferents serveis i unitats, dins de la mateixa categoria o lloc de treball (mobilitat interna) o a l'empresa, i promoció interna per a diferent categoria o lloc de treball.

Aquestes normes, de règim intern, són aplicables a tot el personal de l'empresa amb plaça fixa, donant prioritat al procediment de promoció interna i, posteriorment, mobilitat.

2. SITUACIONS SUSCEPTIBLES DE MOBILITAT I PROMOCIÓ INTERNA.- Aquestes situacions es poden donar per les causes següents:

- a. Vacants.
- b. Llocs de nova creació.
- c. Excedències i permisos.

3. PROCEDIMENT.- Cal donar publicitat de les places de nova creació susceptibles de mobilitat i promoció interna de la resta de situacions de mobilitat en tots els casos.

La convocatòria s'ha de fer pública en el termini màxim de trenta dies des de la vacant. Mentrestant, la plaça es pot ocupar temporalment.

El temps treballat temporalment en aquesta plaça, segons el paràgraf anterior, no computa a efectes de cap mèrit.

Queden exclosos de la convocatòria esmentada tots els llocs de treball que comporten funcions de direcció, comandament, supervisió i coordinació.

El període de prova o adaptació al lloc de treball és de dos mesos en tots els casos. A aquest efecte, s'ha de reunir la Comissió de Seguiment i valorar l'adaptació al lloc si ho creu oportú alguna de les parts, que ho notificarà si escau.

4. SOL·LICITUD.- La sol·licitud es realitza en full imprès on figurin les dades personals de la persona sol·licitant, mèrits que aporta, titulació corresponent al lloc per cobrir, igual que el torn de preferència a què s'opta i els serveis als quals desitja ser traslladada (aquest darrer, en els casos de mobilitat voluntària), ordenats preferentment, sense que hi hagi més d'una sol·licitud en tot moment.

El temps de publicació de les places vacants és de vint-i-un dies naturals. En aquest temps i mentre s'hagi de cobrir la plaça vacant, amb un termini màxim de tres mesos en tot cas, aquesta s'ha de cobrir per un contracte de substitució si cal i que no compta com a temps d'experiència al lloc.

S'entén que la darrera sol·licitud presentada és la vigent, a la qual s'ha de donar registre d'entrada pel departament de personal i aquest n'ha de lliurar una còpia a la representació legal de les persones treballadores a l'empresa.

El model de sol·licitud s'ha d'efectuar en un foli normal, sense cap model especial (si no es tingués model a l'empresa), on s'ha de registrar amb la data d'entrada, proporcionant a la persona interessada còpia de la seva sol·licitud registrada.

Els interessats i les interessades disposen de cinc dies, a partir de la data de publicació de l'adjudicació de les places o vacants, per formular les reclamacions o observacions que creguin oportunes, així com per renunciar, sense cap penalització, a la plaça sol·licitada. Per renunciar a qualsevol sol·licitud, la persona interessada ha de presentar escrit en aquest sentit a la Direcció de l'empresa per al seu registre i a la representació legal de les persones treballadores, i de tot això s'ha de remetre informació a la Comissió de Seguiment.

S'ha de procedir, per part de la Comissió de Seguiment, a consultar amb la persona responsable del departament o servei on hi hagués la vacant, i sol·licitar-li informe per escrit, de la persona que pogués tenir el perfil més adequat per optar al lloc de treball.

5. REQUISITS.- Estar en possessió de la titulació acadèmica corresponent.

Qui obtingués un canvi de lloc de treball mitjançant mobilitat voluntària i promoció interna, ha de romandre un any al lloc abans de poder sol·licitar un nou destí (llevat de causes de salut o per força major), període en el qual només pot optar a les places vacants que hagin quedat desertes en un procés de mobilitat voluntària.

6. COMISSIÓ DE SEGUIMENT.- Es crea una Comissió de Seguiment, integrada per un membre de cadascun dels sindicats que tinguin representació al Comitè d'Empresa i tants membres designats per la Direcció de l'empresa com sumin la representació sindical, amb el vot ponderat.

La Comissió la presideix la Direcció de l'empresa o persona en qui aquesta delegui, amb veu però sense vot, i hi pot assistir personal tècnic i administratiu que es consideri necessari per a l'assessorament de qualsevol de les parts.

De totes les reunions, se n'ha d'aixecar acta, que han de signar els membres de la Comissió.

Ha de vetllar la Comissió pel procés d'adjudicació de totes les places, i s'ha de reunir de forma ordinària cada tres mesos, per conèixer els trasllats i canvis adjudicats, així com les sol·licituds presentades, la baremació i les reclamacions al respecte.

7. COMPETÈNCIES.- Són competències de la Comissió de Seguiment les següents:

1. Supervisar el procés de baremació i confeccionar els llistats de selecció.
2. Participar en la realització de proves específiques que s'acordin a la Comissió de Seguiment.
3. Conèixer qualsevol reclamació, incidència, informe negatiu de contractació o no superació de període de prova, per estudiar-lo i resoldre'l.
4. Qualsevol altra competència que acordi la Comissió de Seguiment.

8. BAREM D'APLICACIÓ.- La Comissió Paritària queda facultada per fixar el barem d'aplicació als casos de promoció i mobilitat interna.

Fins que no s'hagi establert aquest barem, si hi ha diverses persones per al mateix lloc vacant a cobrir, cal establir un barem de puntuació, que ha de ser públic i s'ha d'aplicar amb l'informe previ del Comitè d'Empresa. En cas d'empat al barem, s'adjudica a la persona amb més antiguitat, i si l'empat persisteix, s'adjudica a la persona de més edat.

Art. 7è. FORMACIÓ PROFESSIONAL.

1. En aquesta matèria regeixen els acords que se subscriguin en l'àmbit corresponent per les organitzacions empresarials i organitzacions sindicals a què pertanyin les parts signants del present Conveni, així com les que s'estableixin a la legislació vigent en cada moment.
2. L'assistència de la persona treballadora a la formació programada i impartida per les empreses és obligatòria, sempre que sigui durant la jornada laboral. Si la formació s'ha d'impartir fora de la jornada de treball per raons justificades, el personal que hi assisteixi té dret a la corresponent compensació en temps equivalent de descans en les dates que es pactin de comú acord.
3. En matèria de Formació contínua, i a falta d'acords específics, regeix el que disposa el Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, publicat al BOE núm. 159, de 05/07/2017, que desenvolupa la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el Sistema de Formació Professional per a l'Ocupació en l'àmbit laboral.

4. Mentre no es fixi acord sectorial en aquesta matèria o no es reguli legalment, el personal contractat a temps complet i durant tot l'any té dret a un crèdit horari anual de vint hores, o la part que correspongui en proporció a la jornada anual que realitzi, per assistir a accions formatives presencials tant dins com fora del centre de treball i durant la jornada laboral, o compensades en temps equivalent de descans o en les dates que es pacti de comú acord, i sempre s'han de complir les condicions següents:

- a. Les accions formatives han d'estar directament relacionades amb l'activitat professional que desenvolupi el personal a l'empresa i la seva possible promoció, i han d'estar homologades per la Comissió Paritària del Conveni. En cas contrari, les accions formatives es poden realitzar només si així ho autoritza expressament l'empresa.



- b. L'empresa només pot denegar l'assistència del personal a l'acció formativa que coincideixi amb l'horari de treball, de forma motivada i per raons derivades de la prestació del servei i només quan sigui impossible substituir la persona treballadora sol·licitant d'aquesta formació, cosa que, si escau, s'ha de posar en coneixement per escrit de la representació legal de les persones treballadores. Si es produís la negativa empresarial, la persona treballadora conserva el dret al crèdit horari formatiu que regula aquest apartat, sens perjudici de la compensació en temps equivalent de descans si l'acció formativa hagués tingut lloc fora de l'horari de treball.
- c. El personal genera el dret a la formació esmentada per anys vençuts, en proporció a la jornada precedent anual contractada.

El personal ha d'acreditar a l'empresa l'assistència regular a l'acció formativa cursada mitjançant la presentació del corresponent certificat expedit pel centre formatiu, a fi de poder sol·licitar un nou permís.

Com a estímul a la fidelització, i per consolidar i perfeccionar els coneixements adquirits, el personal contractat a temps complet i amb una antiguitat en la prestació de serveis a l'empresa de, com a mínim, dos anys, el crèdit per a la formació és de 30 hores. El personal a temps parcial té aquest mateix dret en proporció a la jornada que tingui pactada.

- 5. Quant a la formació continuada establerta per la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries (BOE núm. 280, de 22 de novembre de 2003), és aplicable el que es determini legalment en l'àmbit de les empreses regides per aquest Conveni.
- 6. El període en què el personal romangui en situació d'excedència segons el que s'estableix a l'article i 46.3 ET, té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la reincorporació.
- 7. La Comissió Paritària queda facultada per anar desenvolupant i aplicant durant la vigència del Conveni totes aquelles normes que emanin de les disposicions legals esmentades, a la mesura que es vagin promulgant els reglaments, les circulars o les instruccions a aquest efecte.

Art. 8è. SALARI BASE.-

- 1. El salari base establert per als diferents nivells retributius i grups professionals és el que figura als annexos I del present Conveni Col·lectiu i és el resultat d'aplicar sobre els vigents a 31 de desembre de 2021 un increment del 4,25 per cent, que és el que es pacta per a l'any 2022.

Per a l'any 2023, el salari base és l'establert a l'annex I bis, que és el resultat d'aplicar, a 31 de desembre del 2021, un 3,75 per cent als salaris vigents. A l'increment de l'any 2023, s'han de sumar els imports resultants dels increments de l'any 2022.

Als annexos I i I bis del present Conveni, es fixen les quanties dels salaris base per als anys 2022 i 2023, respectivament.

- 2. El pagament d'endarreriments, si escau, per les diferències salarials produïdes per aplicació de l'increment salarial de l'any 2022, s'ha de liquidar a partir de la signatura del Conveni col·lectiu i, en tot cas, dins de l'exercici 2022. Llevat que la relació laboral s'extingeixi, interrompi o suspengui abans de la data límit abans esmentada, cas en què el pagament d'endarreriments, si s'escau, s'ha de produir en la liquidació d'havers corresponent.
- 3. Els imports resultants dels percentatges d'increment salarial, tant de l'any 2022 com del 2023, no són absorbibles ni compensables amb les millores salarials més favorables que s'abonin per les empreses a les persones treballadores, per la qual cosa no opera el que disposa l'apartat 3 de l'article 4t del Conveni Col·lectiu, amb les següents excepcions:

- a. Persones treballadores enquadrades al Nivell Retributiu 1, Grup Professional I, dels annexos I i I bis del Conveni (*TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES JORNADA A TEMPS COMPLET*).
- b. Persones treballadores que en còmput anual tinguin un salari real de 33.000 euros bruts o quantia superior, o la part proporcional si es tracta de persones treballadores contractades a temps



parcial o amb contracte fix discontinu, a partir de la quantitat esmentada.

c. Sí que són absorbibles i compensables, en tot cas, les quanties resultants de pagaments a compte del salari de l'any 2022.

d. També poden ser absorbibles i compensables aquelles millores de salari real aplicades l'any 2021 degudament acreditables respecte dels salaris que es percebessin l'any 2020, així com les aplicades l'any 2022, igualment degudament acreditables, respecte dels salaris que es percebessin l'any 2021.

No formen part del salari real els pagaments realitzats per retribucions variables derivades d'hores extraordinàries, treball en dies de descans setmanal o festiu (quan correspongui descansar-lo), dobles torns o qualsevol altra modalitat d'ampliació extra de la jornada ordinària de treball, així com el pagament de 'gratificacions' no consolidables al salari real.

Aquest apartat sobre absorció i compensació té la naturalesa jurídica de clàusula obligacional, per la qual cosa perd la vigència automàticament el dia 31 de desembre de 2023.

Art. 9è. CLÀUSULA DE GARANTIA SALARIAL.-

Si la dada de l'Índex de Preus de Consum (IPC) feta pública per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) el mes de gener de 2024, respecte dels anys 2022 i 2023 (sumatori de tots dos), és superior al 8 per cent, cal aplicar una revisió automàtica dels conceptes retributius convencionals de l'excés del dígit esmentat (8 %), amb el límit d'un punt percentual (1 %), que s'ha de calcular sobre les retribucions vigents l'any 2021 i s'ha de sumar als conceptes salarials vigents l'any 2023.

Un cop constatada la dada de l'IPC publicada per l'INE, si es dona la contingència prevista de la garantia salarial esmentada, la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu s'ha de reunir en el termini de set dies per aplicar la revisió salarial que procedeixi, i així confeccionar la corresponent taula de conceptes retributius revisats que entrarien en vigor el dia 1 de gener de 2024, als efectes dels quals s'aixecaria la corresponent Acta per presentar davant l'Autoritat Laboral a efectes del seu registre (REGCON) i publicació al «BOIB».

Art. 10è. COMPLEMENT RETRIBUTIU PER ANYS DE SERVEI (ANTIGUITAT).-

El sistema únic de complement retributiu per temps de serveis prestats a l'empresa per a totes les persones treballadores consisteix en un màxim de quinze triennis equivalents al 2 per cent de salari base cadascun, amb un màxim del 30 per cent.

La data inicial del còmput del complement per antiguitat és la d'ingrés del personal a l'empresa sense que hi hagi hagut cap interrupció en la relació laboral. En cas contrari, si aquesta interrupció ha estat superior a trenta dies naturals, la data d'inici del nou còmput és la del nou ingrés.

El període en què el personal romangui en situació d'excedència a partir de la signatura del present conveni, per atendre la cura de fills o familiars, de conformitat amb el que disposa l'apartat 3 de l'article 46 ET, és computable a efectes de la meritació i percebo del complement per antiguitat.

L'import de cada trienni comença a meritarse des del dia primer del mes següent al del seu compliment i el mòdul per al càlcul és el del salari base vigent a cada moment.

Art. 11è. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES.-

El personal té dret a dues gratificacions extraordinàries l'any, abonables juntament amb la mensualitat de juny, una, i abans del 20 de desembre, l'altra, equivalents cadascuna a un mes de salari base, més el complement d'antiguitat corresponent.

Per acord entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, aquestes gratificacions extraordinàries es poden abonar prorratejades en les dotze mensualitats de l'any.



Art. 12è. COMPLEMENTS I PLUSOS RETRIBUTIUS.-

S'estableixen els complements i plusos retributius següents:

a) **PLUS DE RESIDÈNCIA.-** El personal afectat pel present Conveni ha de percebre un complement salarial en concepte de plus de residència consistent en el 10 per cent del salari base que s'ha d'abonar mensualment.

b) **PLUS D'ESPECIALITAT.-** Pel que fa a la major especialitat, s'estableix un complement retributiu a favor del personal sanitari titulat classificat en els grups professionals 2 i 3 de l'article 5è del present Conveni, que exerceixi les seves funcions en els llocs de treball de les seccions o els departaments següents: quiròfans, radiodiagnòstic, radioteràpia, medicina nuclear, laboratori d'anàlisi, unitat de cures intensives, unitat de nounats, hemodiàlisi i servei d'urgències. També percep aquest plus aquell personal sanitari que realitzi de forma habitual la manipulació o el preparat de citostàtics, així com el/la bugader/a i l'auxiliar sanitari/ària o zelador/a en el servei d'urgències.

La quantia del plus és del 15 per cent del salari base i s'ha d'abonar mensualment.

Aquest mateix plus, però equivalent al 10 per cent del salari base, s'ha d'abonar així mateix al personal de neteja i als / a les zeladors/ores o auxiliars sanitaris/àries que prestin serveis en alguna de les seccions o departaments a què fa referència el primer paràgraf d'aquest apartat i al personal recepcionista/telefonista del servei d'urgències, sempre que les funcions que realitzin facin que estiguin en contacte directe amb els pacients durant la visita mèdica.

Així mateix, merita i percep aquest plus el personal d'admissió del servei d'urgències que atengui directament i personalment els i les pacients d'aquest servei.

Aquest complement de lloc de treball es percep únicament mentre el personal exerceixi efectivament la plaça o lloc qualificat com d'especialització, i no suposa la consolidació personal del dret a aquest quan sigui destinat a un altre lloc de treball no qualificat d'especialitat en aquest apartat.

Per tenir dret a la meritació i la percepció d'aquest complement cal que la dedicació del personal al lloc tingui caràcter exclusiu o preferent i de manera habitual i continuada.

Quan la prestació dels serveis a què es refereix aquest apartat no tingui caràcter habitual i continuat, realitzant-se en dies solts, aquest plus es merita i percep únicament el dia que s'exerceixin les funcions i qualsevol que sigui el temps de jornada que s'hi destini.

c) **PLUS DE CATEGORIA PROFESSIONAL O LLOC DE TREBALL.-** En el Conveni anterior al subscrit per als exercicis 2008 a 2011, va quedar establert aquest nou plus, que va absorbir fins on va arribar el que es regulava en anteriors convenis col·lectius sota el nom de “plus garantia mínima d'increment”, per als grups professionals segon, tercer i quart, els increments dels quals, al llarg de tota la vigència del Conveni, són els mateixos pactats per al salari base que es regulen a l'article 8è del present Conveni.

Aquest plus el merita i percep tant el personal contractat a temps indefinit com a temps determinat i, en contractacions a temps parcial, es percep la part proporcional corresponent a la jornada de treball, en tot cas, sense inclusió a les dues gratificacions extraordinàries.

El personal contractat per a la formació en alternança o per a l'obtenció de pràctica professional no merita ni percep aquest plus, fins que el contracte de treball no es converteixi en indefinit. Si no es produeix aquesta conversió i s'extingeix el contracte al venciment per voluntat de l'empresa, la persona treballadora té dret a una indemnització de dos dies de salari per mes de servei. El dret a aquesta indemnització no es merita ni percep si l'empresa opta per abonar a la persona treballadora contractada el plus de categoria professional esmentat en els termes establerts en aquest Conveni.

d) **PLUS DE DIUMENGES I FESTIUS.-** El plus per prestar serveis en diumenge o festius, el percep la persona treballadora que iniciï la seva jornada en aquests dies i qualsevol que en sigui la durada. La meritació i la percepció del plus és en funció de les hores de treball coincidents en aquests dies.

Aquest plus queda fixat per a cadascun dels anys de vigència del Conveni col·lectiu en les quanties següents:

Any 2022 1,69 €/hora

Any 2023 1,75 €/hora

e) **PLUS DE NADAL I ANY NOU.-** El personal que treballi tant la vigília de Nadal i Any nou, o per Nadal i Any nou, merita i percep un plus equivalent al valor d'un dia de salari per nivell retributiu en la quantia que ve recollida a la columna corresponent dels annexos I per a cadascun dels anys de vigència del Conveni Col·lectiu. La percepció d'aquest plus és incompatible amb el que es fixa en el de la lletra d).

Aquest plus s'ha incrementat en els mateixos percentatges i els termes establerts per al salari base.

f) **PLUS DE NOCTURNITAT.-** S'estableix que la retribució específica del treball nocturn consisteix en el recàrrec del 25 per cent, que s'aplica sobre el salari base, quan sigui legalment



aplicable. La franja horària en què es merita aquest plus és la compresa entre les 22 i les 6 hores.

g) PLUS DE TRANSPORT.- Les empreses afectades per aquest Conveni han de satisfer a tot el personal la quantitat que més avall s'estableix en concepte de plus de transport, per compensar les despeses meritedes amb motiu del desplaçament des del domicili respectiu al lloc de treball i viceversa:

Any 2022 716,25 €/any

Any 2023 742,01 €/any

Aquest plus no es merita ni percep mentre la persona treballadora estigui en situació de baixa per incapacitat temporal, ni mentre el contracte de treball estigui suspès per alguna de les causes legalment establertes o s'estigui gaudint d'excedències. No obstant això, aquesta quantia s'ha d'abonar en la mensualitat que coincideixi qualsevol període de vacances o permís retribuït, ja que el càlcul i el còmput s'ha realitzat anualment calculant onze mensualitats de treball, dividint-la en dotze pagaments mensuals iguals.

h) El personal contractat a temps parcial merita i percep els plusos i complements regulats en aquest article i que tinguin naturalesa salarial a la part proporcional que correspongui a la jornada de treball realitzada.

Art. 13è. DESPESES DE DESPLAÇAMENT O LOCOMOCIÓ.-

Les persones treballadores que s'hagin de desplaçar durant la jornada de treball per compte de l'empresa, inclosos els casos en què el personal hagi d'iniciar o finalitzar la jornada laboral en població diferent d'aquella en què va ser contractat, ha de percebre la quantitat de dinou cèntims d'euro (0,19 €) per quilòmetre recorregut amb vehicle propi o, si escau, l'import del transport públic utilitzat. Les empreses es fan càrrec de la resta de despeses de manutenció o pernoctació que es produeixin, mitjançant la presentació dels justificants de les dites despeses.

Art. 14è. HORES EXTRAORDINÀRIES.-

S'estableixen en aquesta matèria els criteris següents:

1. Hores extraordinàries habituals: supressió.
2. Hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, així com en cas de risc de pèrdua de material: realització.
3. Pel que fa a les hores extraordinàries motivades per absències imprevistes, canvi de torn, períodes punta i altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa especial de l'assistència sanitària, l'empresa ha d'informar mensualment la representació legal de les persones treballadores de les realitzades per aquestes causes, especificant-les. Trimestralment, els representants legals de les persones treballadores han de fer pública una valoració del caràcter de les hores extraordinàries realitzades durant els tres mesos considerats, segons la informació mensual facilitada per l'empresa i la seva pròpia, i reservant-se, si escau, les accions legals corresponents per incompliment de l'acord de supressió de les hores extraordinàries habituals. La realització d'hores extraordinàries, segons estableix l'article 35.5 ET, s'ha de registrar dia a dia i s'ha de totalitzar mensualment, lliurant còpia del resum mensual al personal en el comunicat corresponent.

Es pacta, exclusivament per al període de vigència del present Conveni col·lectiu, el 50 per cent de recàrrec sobre el valor de l'hora ordinària, per a l'abonament de les hores extraordinàries que es facin. Si es compensen les hores extraordinàries que es facin amb descans, aquest ha de ser equivalent a la durada del període extra treballat. L'opció per a la percepció dinerària o la compensació en descans és de la persona treballadora.

En el cas que la realització d'hores extraordinàries suposi la prolongació del torn de treball que coincideixi amb l'horari habitual d'àpats (dinar o sopar), el cost d'aquests va a càrrec de l'empresa i s'aplica a aquests supòsits el que estableix l'article 45 del Reglament de l'Impost de la Renda de les Persones Físiques (Reial decret 439/2007, de 30 de març, BOE núm. 78, de 31-03-2007).



Art. 15è. COMPROMÍS D'ESTABILITAT A L'OCUPACIÓ.-

Les empreses afectades pel present Conveni Col·lectiu assumeixen el compromís de creació i manteniment d'ocupació estable. Així, la relació entre el volum d'ocupació fixa i la plantilla total de l'empresa ha de ser almenys d'un 70 per cent de plantilla fixa de mitjana en còmput anual.

Art. 16è. CONTRACTE DE TREBALL DE DURADA DETERMINADA PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ.-

De conformitat amb el que disposa l'article 15.2, tercer paràgraf ET, els contractes per circumstàncies de la producció poden tenir una durada màxima d'un any (dotze mesos). El període de prova dels contractes esmentats no ha de ser superior a quaranta dies naturals per a les persones diplomades i titulades superiors, i de quinze dies naturals per a la resta de personal. Si es concerten per temps inferior al màxim previst, es poden prorrogar per una sola vegada fins a assolir aquesta durada màxima.

Art. 17è. CONTRACTE FIX DISCONTINU.-

De conformitat amb el que disposa l'article 16.5, segon paràgraf ET, en atenció a les peculiaritats de l'activitat del sector, fortament afectada per l'afluència turística durant determinats períodes de l'any, es poden subscriure contractes fixos discontinus a temps parcial.

Art. 18è. JORNADA LABORAL.-

La jornada ordinària anual de treball efectiu és de mil set-cents vint-i-vuit (1.728) hores. Aquesta jornada anual es correspon amb una jornada mitjana setmanal de trenta-set hores i 45 minuts (37,45) ordinaris de treball efectiu.

En atenció a les característiques del servei d'unitat de cures intensives (UCI) i per al personal fix nocturn, la jornada anual és de mil sis-cents (1.600) hores, que es corresponen amb una jornada mitjana setmanal de trenta-cinc hores (35) ordinàries de treball efectiu.

Amb independència de la jornada anterior, es redueix la jornada laboral a trenta-cinc (35) hores setmanals de mitjana, per a tot el personal que tinguin torn rotatori nocturn, durant la setmana nocturna treballada, minorant la jornada màxima anual cadascuna de les setmanes nocturnes treballades en 2 hores i 45 minuts.

En els casos en què es presti jornada diària continuada que excedeixi les sis (6) hores, el període de descans durant aquesta serà de quinze (15) minuts, que es considera temps de treball efectiu.

El control i còmput de la jornada ordinària de treball es verifiquen trimestralment en termes de mitjana o per un altre sistema, quan sigui necessari per raons objectives, per ser una pràctica consuetudinària al sector de què es tracta i, en tot cas, la distribució de la jornada no pot suposar la superació del nombre d'hores ordinàries anuals pactades, tot això sense perjudici del que disposa l'article 34.9 ET, en matèria de registre de jornada.

Art. 19è. HORARIS, TORNS I DESCANSOS.-

1. En aquestes matèries, es manté el règim actualment vigent a cada empresa. La seva modificació només es pot donar prèvia negociació i acord amb els representants legals de les persones treballadores a l'empresa.

2. Anualment, l'empresa ha d'elaborar el calendari laboral i se n'ha d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball. S'ha de consultar la representació legal de les persones treballadores amb caràcter previ a l'elaboració del calendari laboral esmentat, i pot emetre informe al respecte que, si escau, serà per escrit i en el termini màxim de quinze dies.

Art. 20è. VACANCES.-

1. Tot el personal ha de gaudir d'un període anual de vacances de trenta dies naturals, que han de ser retribuïdes a raó del salari real. Si la persona treballadora ho sol·licita, l'empresa ha de fer efectiva la retribució corresponent al període de vacances el dia anterior a l'inici del seu gaudi.

A cada empresa, s'ha de confeccionar anualment un calendari de vacances de comú acord entre la Direcció i els representants legals de les persones treballadores. Aquest calendari de vacances és rotatori, per serveis i categoria professional o lloc de treball. Quan dos cònjuges que prestin servei a l'empresa o parella estable degudament registrada com a tal treballin al mateix centre de treball i empresa, cal tenir en compte aquesta circumstància en la planificació de vacances per procurar que gaudeixin totalment o parcialment de les vacances conjuntament.

El personal ha de conèixer les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi de les vacances.

El període anual de vacances únicament es pot fraccionar en dos períodes de quinze dies cadascun, un d'ells a elecció de la persona treballadora i l'altre per designació de la Direcció de l'empresa, d'acord amb els criteris abans esmentats, llevat de pacte en contra entre les dues parts.

L'inici del període de vacances no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de manera que, en aquest cas, s'entenen iniciades les vacances l'endemà del descans setmanal esmentat.

2. Es recomana per a les persones treballadores fixes el gaudi de les vacances durant els mesos de maig a setembre, ambdós inclosos. En cas que l'empresa no en pugui donar el gaudi íntegrament en aquest període, es veu obligada a donar, almenys, quinze dies en aquest tram temporal, llevat de pacte individual en contra. Si no hi ha pacte en contra i l'empresa no pot donar cap període de vacances per raons de servei en les dates recomanades, les vacances s'han d'incrementar en dos dies naturals més.

3. El personal que en la data determinada per al gaudi de les vacances no hagi completat l'any efectiu a la plantilla de l'empresa, ha de gaudir d'un nombre de dies proporcional al temps de serveis prestats.

4. L'empresa, sempre que sigui possible cobrir la plaça amb les condicions del Conveni, ha de substituir el personal en període de vacances, llevat de quan hi hagi tancament parcial, total o disminució de l'activitat a la planta o servei. En cas que l'empresa substitueixi persones treballadores per causa del gaudi del corresponent període de vacances mitjançant la utilització del contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció, la categoria professional o lloc de treball que s'atribueix a la persona substituïda és la que tingui assignada la persona substituïda.

5. Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 ET, es té dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

6. En el supòsit que, concedides o assenyalades les vacances, la persona treballadora fos donada de baixa per una incapacitat temporal de qualsevol mena i en aquesta situació hagués de començar el període de gaudi, té dret a la substitució del període concedit per un altre normal de vacances, una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

7. El començament i l'acabament de les vacances s'han de produir necessàriament dins de l'any natural, excepte quan, per necessitats del servei i de comú acord, l'empresa i la persona treballadora pactin l'ajornament a l'any següent, cas en què s'han d'haver gaudit, a tot tardar, dins del primer quadrimestre de l'any següent.

8. Com a estimul a la fidelització i més temps de vinculació, la persona treballadora amb, almenys, tres anys d'antiguitat a l'empresa, a partir del quart passa a gaudir de 31 dies naturals de vacances. El



dia de bonificació és laborable i computa com a jornada real de treball; es pot gaudir aïlladament en la data que la persona treballadora sol·liciti, sempre que no coincideixi amb dies festius ni abans ni després d'aquests, i ha de preavisar amb, almenys, dues setmanes, i es concedeix automàticament sempre que no hi hagi peticions anteriors que poguessin afectar el funcionament del servei.

A partir de l'any 2018, les persones treballadores que tinguin sis anys d'antiguitat a l'empresa, a partir del setè any passen a gaudir d'un dia addicional més, és a dir, 32 dies naturals, en les mateixes condicions regulades al paràgraf anterior.

Art. 21è. LLICÈNCIES I PERMISOS RETRIBUÏTS.-

El personal, previ avís i justificació, pot absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps següent:

1. **MATRIMONI.-** La persona treballadora gaudeix d'un permís de vint dies en cas de matrimoni, que s'amplia a vint-i-dos dies en cas que aquest tingui lloc fora de les Illes Balears. Aquest permís es pot iniciar amb una antelació d'almenys cinc dies del fet causant.
2. **REGISTRE COM A PARELLA ESTABLE.-** Un dia per registrar-se com a parella estable de conformitat amb el que disposa la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables, de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
3. **DEFUNCIÓ.-** Per defunció del cònjuge, parella estable degudament registrada com a tal i parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies si té lloc a la mateixa illa, i sis dies si és fora. En cas de defunció de parents de segon grau, la llicència dura dos o quatre dies, segons si l'òbit té lloc a la mateixa illa o fora, respectivament.
4. **MATRIMONI DE PARES, FILLS O GERMANS.-** Un dia per matrimoni dels parents següents: pares, fills o germans, i dos dies si el mateix té lloc fora de l'illa on estigui prestant serveis.
5. **DOMICILI HABITUAL.-** Un dia per trasllat del domicili habitual.
6. **MALALTIA O ACCIDENT.-** Quatre dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de cònjuge o parella estable, fills i pares, i dos dies per a la resta de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu cal fer un desplaçament a aquest efecte fora de l'illa on estigui treballant, el termini és de sis i quatre dies, respectivament. En els supòsits d'hospitalització, el permís es pot gaudir mentre duri aquesta, no necessàriament des del primer dia del fet causant.
7. **EXÀMENS.-** El temps necessari per realitzar-los, degudament justificat, o 48 hores en cas d'haver de desplaçar-se fora de l'illa on estigui ubicat el centre de treball.
8. **DEURE DE CARÀCTER PÚBLIC I PERSONAL.-** Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal un període determinat, cal atènyer-se al que disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut a més del 20 per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar a la persona treballadora afectada a la situació d'excedència regulada en l'article 46.1 ET.

En cas que la persona treballadora per compliment d'un deure o un exercici del càrrec percebi una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari al qual tingui dret a l'empresa.

6. **REPRESENTACIÓ LABORAL.-** Per fer funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts en el present Conveni.

10. Així mateix, en els supòsits dels apartats 3, 4 i 7, la persona treballadora, sempre que les necessitats del servei ho permetin, pot prorrogar les llicències, fins a deu dies, a compte del període de vacances que li correspongui. En tot cas, la persona treballadora ha d'avisar prèviament i justificar degudament el permís o llicència i les circumstàncies que hi concorrin.

11. Totes les llicències i permisos que preveu aquest article han de coincidir amb el fet causant i s'entenen concedits en dies naturals. En els supòsits que es preveuen als apartats 3, 4 i 7 del present article, si la persona treballadora ha completat dos terços de la seva jornada i ha d'abandonar el lloc de treball per les circumstàncies del permís, el còmput de la llicència s'inicia l'endemà.

12. GRUP DE TREBALL.- Donada la durada de vigència del Conveni Col·lectiu, cal constituir al si de la Comissió Paritària un Grup de Treball per elaborar i consensuar propostes de base sobre llicències i permisos retribuïts, per a la propera negociació col·lectiva en aquesta matèria.

Art. 22è. LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES.-

Les empreses afectades pel present Conveni han de considerar aquelles peticions de permís no retribuït, per un període mínim de trenta dies i màxim de cent vint dies a l'any, quan se sol·licitin a través de la representació unitària o sindical. Pot gaudir de les llicències esmentades, alhora, un màxim del 20 per cent de la plantilla de cada categoria professional o lloc de treball i servei. Llevat de causa justificada i urgent, la sol·licitud s'ha de cursar amb dos mesos d'antelació.

La substitució del lloc de treball vacant temporalment pot ser coberta mitjançant contractes d'interinitat.

Els permisos que a aquest efecte es concedeixin tenen la consideració legal de suspensions temporals dels contractes de treball.

El personal que estigui en el gaudi d'una llicència no retribuïda no pot prestar serveis en empreses que desenvolupin la seva activitat al sector sanitari i sociosanitari, tant públic com privat. En cas de produir-se situacions concurrents, s'entén que constitueix una transgressió de la bona fe contractual.

Art. 23è. MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL; EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES; I SOBRE LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE.-

1. DRET A ADAPTAR LA JORNADA.- La persona treballadora té dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que estableix aquest conveni col·lectiu i en l'acord que arribi amb l'empresa respectant, si s'escau, el que s'hi preveu.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixen a les persones treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

2. SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL PER NAIXEMENT DE FILL.- De conformitat amb el que disposa l'apartat 7 de l'article 48 ET, en els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d), la persona treballadora té dret a la suspensió del contracte durant setze setmanes.

3. EXÀMENS PRENATALS I TÈCNIQUES DE PREPARACIÓ AL PART.- Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

4. PERMÍS PER LACTÀNCIA.- Les persones treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

La persona treballadora que vulgui acollir-se al gaudi de la reducció de jornada de forma acumulada ho ha de posar en coneixement de l'empresa amb, almenys, quinze dies, i el seu gaudi és en dies naturals ininterromputs i a partir de l'endemà de les vacances pendents de gaudi, si aquest és el cas, o del descans maternal.



5. **NAIXEMENT DE FILLS PREMATURS.**- En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per gaudir d'aquest permís, cal atènyer-se al que preveu l'apartat 7 d'aquest article.

6. **GUARDA LEGAL I CURA DE FAMILIARS.**- Qui, per raons de guarda legal, té a càrrec seu directe alguna persona menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un vuitè i, com a màxim, la meitat de la durada d'aquesta.

Tenen el mateix dret les persones que necessitin encarregar-se de la cura directa d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix/a i que no exerceixi activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Això no obstant, si dues o més persones de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

5. **CONCRECIÓ HORÀRIA.**- La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos als apartats 4, 5 i 6 d'aquest article, correspon al treballador o la treballadora, dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora ha de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i la persona treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos als apartats 4, 5 i 6 d'aquest article s'han de resoldre per la jurisdicció competent a través del procediment establert a l'article 139 de la Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

El dret a la concreció horària està vinculat a l'existència d'una reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions, per la qual cosa no es comprèn la modificació unilateral del règim de jornada.

8. **TREBALLADORA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE.**- La treballadora víctima de violència de gènere, acreditat això segons l'article 23 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, té dret, per fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

Aquests drets es poden exercir en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin de comú acord entre l'empresa i la treballadora afectada. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a la treballadora, de conformitat amb el que disposa l'apartat 7 d'aquest article.

Art. 24è. PECES DE TREBALL I UNIFORMES.-

Les empreses faciliten al personal el vestuari, inclòs calçat, mitges i peça d'abrigar, precís i idoni per a la realització de la seva funció. Pel que fa al calçat, cal ajustar-se al model establert per l'empresa, prèvia consulta al comitè de seguretat i salut.

La utilització del vestuari facilitat per l'empresa és obligatòria llevat que per prescripció mèdica s'indiqui el contrari, cas en què cal adaptar-lo a la prescripció esmentada, amb intervenció del Servei de prevenció, i en funció del dictamen del responsable de la vigilància de la salut. De les discrepàncies, s'ha d'informar el Comitè de seguretat i salut, que pot acordar el que consideri convenient, salvaguardant el dret de la persona treballadora a acudir a la via jurisdiccional en cas de disconformitat.

La indumentària professional només es pot utilitzar dins de les instal·lacions dels establiments sanitaris i en hores de treball. La rentada i el planxat del vestuari van a càrrec de les empreses.



Es fixa que la durada normal de les peces de roba de feina és d'un any, sense perjudici que se'n faci la reposició quan sigui necessari.

Art. 25è. INCAPACITAT TEMPORAL.-

Durant els processos d'incapacitat temporal derivats d'accident de treball o malaltia professional, les empreses han de complementar les prestacions econòmiques que les persones treballadores afectades rebin de la Seguretat Social, fins a assolir el 100 per 100 del salari real, incloses gratificacions extraordinàries. Aquest complement s'abona a partir del primer dia fins, com a màxim, complir-se un any si s'ha iniciat la incapacitat temporal.

En els processos d'incapacitat temporal derivats de malaltia comuna o accident no laboral que determinin l'hospitalització o la intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, les empreses han de complementar les prestacions econòmiques que el personal afectat rebi de la Seguretat Social fins a assolir el 100 per 100 del salari real, incloses les gratificacions extraordinàries, des del primer dia d'iniciar-se el procés d'incapacitat temporal fins a complir-se els dotze mesos de durada, en el moment del qual cessa l'obligació que assumeixen les empreses en aquest sentit particular. En els supòsits d'incapacitat temporal per contingències comunes que no requereixin hospitalització o intervenció quirúrgica, el complement fins al 100 per cent del salari real es merita a partir del trenta-unè dia.

No es genera dret a complement a càrrec de l'empresa en els processos d'incapacitat temporal derivats d'accidents de trànsit, laborals o no, que determinin per al lesionat dret a percebre quantitats procedents de l'assegurança de vehicles. En tot cas, els complements a càrrec de l'empresa es presten d'acord amb el que preveu aquest apartat fins que sigui efectiva la quantitat compensatòria de l'assegurança, en el moment de la qual es procedeix a la regulació de les quantitats satisfetes per l'empresa com a complements de la incapacitat temporal.

Les baixes que es produeixin a conseqüència de processos d'incapacitat temporal de durada superior a trenta dies han de ser reemplaçades mitjançant contractació de substitució pel temps previst de durada de la baixa, sempre que l'ocupació clínica ho exigeixi.

A efectes de còmput de la jornada anual previst a l'article 18è del present Conveni, els processos d'incapacitat temporal (IT) es consideren com a temps efectiu de treball d'acord amb els criteris següents:

- Quan la jornada mitjana setmanal estigui fixada en 35 hores ordinàries de treball efectiu, és a dir, per al personal adscrit a les unitats de cures intensives (UCI) i per al personal fix nocturn, el còmput de jornada és com a màxim de 35 hores setmanals.
- Quan la jornada mitjana setmanal estigui fixada en 37 hores i 45 minuts ordinàries de treball efectiu, el còmput de jornada és, fins al vint-i-unè dia, la jornada de treball que normalment hagi realitzat la persona treballadora en cas de no trobar-se en situació d'IT; a partir del vint-i-dosè dia en situació d'IT, la jornada setmanal mitjana és de 37 hores i 45 minuts.
- Al personal contractat a temps parcial se li computa la jornada mitjana setmanal per la qual estigui contractat.

Es faculta la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu perquè dirimeixi les discrepàncies que poguessin sorgir sobre l'aplicació dels criteris de còmput jornada en situacions d'IT abans referits. Les parts que se sotmetin a la intervenció de la Comissió Paritària s'obliguen a acatar la solució que aquesta adopti, per la qual cosa aquesta té caràcter vinculant i executiu.

Art. 26è. AJUDA PER DEFUNCIÓ O INVALIDESA ABSOLUTA.-

En cas de defunció de la persona treballadora, o declaració d'invalidesa permanent en grau d'absoluta per a tota feina per causa d'accident de treball o mort sobtada durant la jornada laboral, sigui quina en sigui la causa, s'ha de satisfer per les empreses, en qualsevol dels supòsits esmentats, una indemnització de dotze mesos del salari real que, en cas de defunció, han de percebre els hereus.

Les empreses poden cobrir l'obligació assumida en aquest article mitjançant la concertació d'una pòlissa d'assegurances.

Art. 27è. CESSAMENTS INCENTIVATS.-

L'empresa ha d'abonar a les persones treballadores que cessin voluntàriament i donin per extingit a tots els efectes el contracte de treball a partir del compliment de l'edat de 58 anys les quantitats següents a tall d'incentiu: entre 58 i 60 anys complerts, 14 pagues de salari; 61 anys, 13 pagues; 62 anys, 9 pagues; i, 63 anys, 6 pagues.

Les pagues a què es fa menció s'abonen a raó del salari base, antiguitat i plus de residència, i en un sol pagament, llevat d'acord en contra entre l'empresa i la persona treballadora.

En els supòsits que la persona treballadora tingui entre 58 o 61 anys complerts, s'exigeix el comú acord entre l'empresa i la persona treballadora per extingir el contracte de treball i el consegüent abonament de les pagues esmentades.

En els supòsits que la persona treballadora tingui 62 i 63 anys complerts, és requisit que tinguin acreditada una antiguitat d'almenys deu anys de serveis efectius a l'empresa.

Art. 28è. EXCEDÈNCIES.-

1. La persona treballadora amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només es pot exercir una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior. Si l'excedència s'ha sol·licitat per un temps inferior al màxim establert, la persona treballadora pot optar a una pròrroga d'aquesta. Per a successives pròrroques, només és possible si és de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora, sense superar el termini total de cinc anys. Una vegada iniciada l'excedència, no hi pot haver cessament anticipat en aquesta situació i, per tant, dret al reingrés anterior a la data de venciment previst, llevat que sigui de comú acord entre les parts. Aquest dret només es pot exercir una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior, encara que no l'hagi esgotat en la seva integritat, sigui quin sigui el caràcter que aquesta tingués, llevat que sigui per atendre la cura de fills o familiars, en els termes que preveu l'apartat 2 d'aquest article.

2. El personal té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acollida, tant permanent com preadoptiva, encara que aquests siguin provisionals, comptadors des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les persones treballadores per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o parelles estables registrades degudament que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puguin valer-se per si mateixes i no exerceixin activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en aquest apartat, el període de durada de la qual es pot gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Això no obstant, si dues o més persones de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest dona fi a aquell que, si escau, s'estigui gaudint.

El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència segons el que s'estableix en el present apartat és computable a efectes d'antiguitat, tenint dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocada per l'empresa, especialment en ocasió de la reincorporació. Durant els tres anys d'excedència en el primer supòsit o el primer any d'excedència per a la cura de familiars o parella estable del segon supòsit, respectivament, la persona treballadora té dret a la reserva del lloc de treball, i s'hi reincorporarà un cop finalitzi aquesta situació. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Això no obstant, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

3. El personal que tingui acreditat, com a mínim, un any d'antiguitat a l'empresa, pot gaudir d'excedència per cursar estudis en centres oficials per un temps superior a sis mesos i sense excedir els sis anys, amb reserva de lloc de treball. Aquest dret només es pot exercir una altra vegada per la mateixa persona treballadora, si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior, fos quin en fos el caràcter.
4. Així mateix, pot sol·licitar el pas a la situació d'excedència a l'empresa el personal que exerceixi funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del càrrec representatiu.
5. Totes les sol·licituds d'excedència s'han de cursar per escrit a l'empresa amb un mes d'antelació com a mínim i indicant el temps de durada. L'empresa disposa de quinze dies com a màxim per resoldre per escrit el que sigui procedent sobre aquesta sol·licitud, i en cas de ser rebutjada, ho ha de fer motivadament.
6. La sol·licitud per reintegrar-se al lloc de treball s'ha de formular per escrit i amb un mes d'antelació a la data del termini d'aquella. L'incompliment d'aquest requisit implica la renúncia a la reincorporació.
7. Les excedències que preveu aquest article no poden ser destinades a fins diferents que els sol·licitats, ja que, en cas contrari, quedarien sense efecte i invalidades.

Art. 29è. VACANTS.-

Durant la vigència del present Conveni, les empreses que n'estan afectades han de procurar, en la mesura que les seves possibilitats i necessitats organitzatives, tècniques o derivades de l'assistència sanitària que presten els ho permetin, cobrir amb persones treballadores noves les vacants que es produeixin mitjançant alguna modalitat de contracte de treball dels vàlidament establerts a la legislació vigent.

Art. 30è. SALUT LABORAL.-

1. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.- En aplicació de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL, en endavant) les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina. L'exercici d'aquest dret va unit a un deure de les empreses de protegir la seguretat i la salut de les persones treballadores duent a terme totes les mesures de participació (delegats i delegades de Prevenció, Comitès de Seguretat i Salut) i mesures tècniques: avaluació de riscos, organització preventiva, planificació de la prevenció, formació i informació de les persones treballadores, etcètera, previstos a l'LPRL i la seva normativa de desenvolupament.

La diversitat de riscos i la importància qualitativa d'algun d'ells fan que el sector sanitari sigui considerat d'especial interès en prevenció, incloses part de les seves activitats a l'annex I del Reglament dels serveis de prevenció.

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

- a. La millora de les condicions de seguretat i salut del personal com a objectiu de les empreses del sector.
- b. El deure del personal d'utilitzar els equips de protecció que els siguin lliurats i respecte dels quals hagin rebut la informació i formació corresponents.
- c. L'obligació de les empreses de dotar-se d'una organització preventiva que han de conèixer els representants legals de les persones treballadores.
- d. L'obligació de les empreses que es faci una avaluació de riscos seguint els criteris de l'autoritat competent en la matèria o qualsevol altre tècnicament vàlid.
- e. La realització de la resta d'activitats preventives en funció dels resultats de l'avaluació de riscos: planificació preventiva, formació i informació del personal, revisió periòdica de les condicions de treball, planificació d'emergències, etcètera.
- f. De manera especial, s'assumeix el compromís de desenvolupar i aplicar protocols específics de vigilància de la salut del personal en tots i cadascun dels llocs de treball, prestant més atenció a aquells de risc especial: radiologia, citostàtics, laboratoris, esterilització, unitat d'infecciosos, medicina nuclear, quiròfans, etcètera.



g. Situacions d'especial protecció contemplades a l'LPRL: treball de menors, embaràs, maternitat, lactància i personal d'especial sensibilitat.

L'empresa ha de posar especial dedicació i dotar de les mesures de protecció a aquest col·lectiu laboral, fent un control exhaustiu de les condicions de treball, amb un material de protecció adequat d'acord amb les necessitats d'aquest.

Per això, tan bon punt l'empresa tingui constància de qualsevol d'aquestes situacions, ho ha de posar en coneixement del Servei de prevenció, que ha de dur a terme un seguiment individualitzat de cada cas, prenent les mesures que siguin procedents en funció dels riscos del lloc de treball i de l'evolució i situació clínica de la persona treballadora. La persona treballadora pot sol·licitar per si mateixa o a través de la seva representació, als òrgans de participació preventiva, les mesures de protecció que estimi convenientes, i el Servei de Prevenció ha de donar resposta raonada i per escrit a les peticions que rebí. Els informes del Servei de Prevenció relatius al personal a què fa referència aquest apartat s'han d'elevat al Comitè de Seguretat i salut.

2. REHABILITACIÓ PROFESSIONAL.- Al si del Comitè de Seguretat i salut, s'han de promoure actuacions encaminades a la rehabilitació professional tendents a la reincorporació del personal que hagi patit una minusvalidesa derivada d'accident laboral o malaltia professional a conseqüència de la seva activitat a l'empresa.

Dins de les actuacions encaminades a la rehabilitació, cal confeccionar plans específics per a la prevenció, l'assistència i la reinserció en relació amb l'alcoholisme i altres drogodependències.

3. PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL.- Es desenvolupa segons el que preveu l'LPRL. Les empreses han de facilitar l'actuació de les persones delegades de Prevenció i els Comitès de Seguretat i Salut, posant a la seva disposició els mitjans suficients per al desenvolupament de les seves funcions.

L'empresa ha d'oferir als delegats de prevenció i altres components del Comitè de Seguretat i salut un curs bàsic de 50 hores segons el que preveu el Reglament dels serveis de prevenció. De la mateixa manera, es compromet a facilitar la formació sobre riscos generals o específics que sigui necessària per a l'exercici de les seves funcions.

Per a la seva formació preventiva i la resta de funcions atribuïdes a l'LPRL, els delegats de prevenció disposen d'un crèdit horari específic de 20 hores anuals que només poden ser cedits a qui reglamentàriament els supleixi.

4. PERSONES TREBALLADORES MAJORS DE 55 ANYS.- Es reconeix el dret del personal major de 55 anys a no fer torns de nit. L'empresa té la facultat de disposar de les permutes temporals derivades de l'aplicació d'aquest dret.

5. PRINCIPI D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES, I PERSPECTIVA DE GÈNERE.- Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç i integral de la seva salut i seguretat a la feina. Per això, es fa necessària la incorporació de la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat a les actuacions de salut laboral.

La integració del principi d'igualtat en la política de salut, estableix que les estratègies i els programes integren en la seva formulació, desenvolupament i avaluació les diferents necessitats de les dones i els homes, les mesures oportunes per realitzar-les adequadament, i que l'actuació sanitària en l'àmbit de salut laboral ha d'integrar la perspectiva de gènere, i que la promoció i protecció de la salut laboral té en especial consideració els riscos i les necessitats específics de les persones treballadores.

També determina l'obtenció i el tracte separat del sexe, sempre que sigui possible de les dades contingudes a registres, enquestes i altres sistemes d'informació mèdica sanitària.

S'han de recollir les variables relacionades amb el sexe tant en el sistema de recollida i tractament de dades, com en els estudis i la investigació, per detectar i prevenir possibles situacions en què els mals derivats dels treballs laborals puguin aparèixer vinculats al sexe de les persones treballadores.

Les dades contingudes en registres, enquestes, estadístiques o altres sistemes d'informació mèdica i sanitària s'han d'obtenir i tractar de manera desagregada per sexes. Aquestes dades tenen el caràcter d'absolutament confidencials per a qui hi accedeixi.

6. PROTECCIÓ A LA MATERNITAT

a) De conformitat amb el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'avaluació dels riscos a què fa referència l'article 16 LPRL ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores esmentades, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns. Es reconeix de manera específica el dret de les treballadores embarassades, a partir del sisè mes de gestació, a no haver de fer feines nocturnes. L'empresa té la facultat de disposar de les permutes temporals derivades de l'aplicació d'aquest dret.

b) Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, en funció de l'Entitat amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha de tenir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa ha de determinar, prèvia consulta amb els/les representants de les persones treballadores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció s'ha de dur a terme de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En cas que, tot i aplicar les regles assenyalades al paràgraf anterior, no hi hagi lloc de treball o funció compatible, es pot destinar la treballadora a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del lloc d'origen.

c) Si l'esmentat canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no es pot exigir per motius justificats, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, que preveu l'article 45.1.e) ET, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut, i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

d) El que disposen les lletres a) i b) d'aquest apartat és també aplicable durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiquen els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, en funció de l'Entitat amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament la treballadora o el seu fill. Així mateix, es pot declarar el passi de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills menors de nou mesos que preveu l'article 45.1.e) ET, si es donen les circumstàncies previstes a la lletra c) d'aquest apartat.

7. GRUP DE TREBALL.- Donada la durada de vigència del Conveni, es constitueix un Grup de Treball en matèria de Salut laboral al si de la Comissió Paritària perquè, si escau, elabori i consensui propostes de base que permetin aprofundir i desenvolupar els punts relatius a aquesta disciplina per a la propera negociació col·lectiva.

Art. 31è. DELS SINDICATS I DELS COMITÈS D'EMPRESA

1. DELS SINDICATS.- Les parts signants del present Conveni, per aquestes estipulacions, ratifiquen una vegada més la seva condició d'interlocutores vàlides i es reconeixen així mateix com a tals, amb vista a instrumentar a través de les seves organitzacions unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu i tendents a facilitar la resolució de quants conflictes i problemes susciti la dinàmica social.

La representació empresarial admet que les empreses afectades per aquest Conveni consideren els sindicats degudament implantats en les seves plantilles respectives com a elements bàsics i consubstancials per afrontar a través d'ells les relacions necessàries entre les parts. Tot això sense demèrit de les atribucions conferides per la Llei i desenvolupades en aquest Conveni als comitès d'empresa.

Als efectes anteriors, les empreses han de respectar el dret del personal a sindicar-se lliurement, admetre que les persones treballadores afiliades a un sindicat puguin fer reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical, tot això fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de les empreses; no poden subjectar l'ocupació d'una persona treballadora a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, i tampoc procedir a acomiadar-la o causar-li perjudici de qualsevol altra forma, a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

Els sindicats poden remetre informació a totes aquelles empreses on disposin de suficient i apreciable afiliació, a fi que aquesta sigui distribuïda, fora de les hores de treball i sense que, en tot cas, l'exercici de tal pràctica pugui interrompre el procés productiu. Als centres de treball que tinguin una plantilla superior a 25 persones treballadores, hi ha d'haver taulers d'anuncis en què els sindicats degudament implantats poden inserir comunicacions; a aquest efecte, n'han de dirigir còpies prèviament a la direcció del centre de treball.

A les empreses o, si escau, als centres de treball que ocupin més de 250 persones treballadores, sigui quina sigui la classe del seu contracte, les seccions sindicals que puguin constituir-se pel personal afiliat als sindicats amb presència als comitès d'empresa han d'estar representades, amb caràcter general, per delegats o delegades sindicals a elecció per i entre el personal afiliat a l'empresa o al centre de treball. Els delegats o delegades sindicals, en cas que no formin part del Comitè d'Empresa, tenen les garanties i les competències establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa.

En aquells centres de treball amb plantilla superior a 50 i inferior a 251 persones treballadores, i quan els sindicats posseeixin una afiliació superior al 15 per cent d'aquella, ha d'ostentar la representació del sindicat un delegat o delegada sindical designat/ada d'acord amb els estatuts del sindicat a qui representi. La persona delegada sindical elegida com a tal als centres de treball amb la composició de plantilla esmentada, que ha de ser personal en actiu de l'empresa, no disposa de cap crèdit horari per desenvolupar les seves funcions, llevat que sigui membre del Comitè d'empresa o delegada de personal, o algun d'aquests li cedeixi totalment o parcialment el crèdit, cosa que s'ha de fer necessàriament mes a mes, sense que hi hagi acumulació, per escrit i notificat a l'empresa amb menys de quinze dies d'antelació.

El Sindicat que al·legui posseir dret a trobar-se representat mitjançant titularitat personal a qualsevol empresa, ha d'acreditar-ho davant d'aquesta de manera fefaent, reconeixent aquesta, tot seguit, a la persona delegada esmentada la seva condició de representant del sindicat amb caràcter general.

2. FUNCIONS DE LES PERSONES DELEGADES SINDICALS.- Són funcions de les persones delegades sindicals elegides com a tals a l'empara de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, les següents:

- a) Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i del seu personal afiliat a l'empresa i servir d'instrument de comunicació entre el sindicat i les empreses.
- b) Poden assistir a les reunions del Comitè d'empresa, Comitès de Seguretat i Salut, Comitès Paritaris d'interpretació, amb veu i sense vot, i sempre que aquests òrgans n'admetin la presència.
- c) Tenen accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa hagi de posar a disposició del Comitè d'empresa, d'acord amb el que es regula a través de la llei, estant obligades a sigil professional en les matèries que sigui procedent legalment. Tenen les mateixes garanties i drets reconeguts per la llei o per conveni col·lectiu als membres del Comitè d'Empresa.
- d) Són escoltades per l'empresa en el tractament dels problemes de caràcter col·lectiu que afectin el personal en general i els membres afiliats al sindicat.
- e) Seran així mateix informades i escoltades per l'empresa amb caràcter previ:
 1. Sobre els acomiadaments i les sancions que afectin el personal afiliat al Sindicat.
 2. En matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de personal quan revesteixi caràcter col·lectiu o del centre de treball en general i, sobretot, projecte d'acció empresarial que pugui afectar substancialment els seus interessos.
 3. La implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències.
- f) Poden recaptar quotes dels seus afiliats, repartir propaganda sindical i mantenir reunions amb aquests, tot això fora de les hores efectives de treball.
- g) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que poguessin interessar els respectius afiliats i afiliades al sindicat i al personal en general, l'empresa ha de posar a disposició del sindicat la representació del qual ostenti el delegat o delegada, un tauler d'anuncis que ha d'establir-se dins de l'empresa i en un lloc que garanteixi, en la mesura que sigui possible, un adequat accés a aquest per tot el personal.
- h. En matèria de reunions, ambdues parts, pel que fa al procediment, han d'ajustar la seva conducta a la normativa legal vigent.



- i. En aquells centres en què això sigui materialment factible i en què tinguin una plantilla superior a 100 persones treballadores, l'empresa ha de facilitar la utilització d'un local, per tal que el delegat o la delegada sindical pugui exercir les funcions i tasques que com a tal li corresponguin.
- j. Els delegats i les delegades sindicals han de cenyir les tasques a la realització de les funcions sindicals que li són pròpies.

3. QUOTA SINDICAL.- A requeriment del personal afiliat als sindicats que ostenten la representació a què es refereix aquest apartat, els empresaris han de descomptar de la nòmina mensual de les persones treballadores l'import de la quota sindical corresponent.

El personal interessat en la realització de tal operació ha de remetre a l'empresa un escrit en què expressi amb claredat l'ordre de descompte, el sindicat a què pertany, la quantia de la quota, així com el número de compte o la llibreta d'estalvis on hagi de ser transferida la quantitat corresponent.

L'empresa ha de lliurar còpia de la transferència a la representació sindical a l'empresa, si n'hi hagués. Aquest descompte es practica trimestralment encara que la plantilla del centre de treball de l'empresa no excedeixi de 100 persones treballadores, i en qualsevol cas són aplicables totes i cadascuna de les condicions exigides en aquest apartat, per efectuar-lo, llevat del lliurament de la còpia de la transferència, que s'ha de fer a un membre del comitè d'empresa o delegat o delegada de personal amb afiliació al Sindicat respectiu.

3. EXCEDÈNCIES.- Pot sol·licitar la situació d'excedència el personal en actiu que ostenti càrrec sindical de rellevància provincial de secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les seves modalitats. Ha de romandre en aquesta situació mentre es trobi en l'exercici del càrrec esmentat, i s'ha de reincorporar a la seva empresa en el termini d'un mes quan en finalitzi l'execució.

A les empreses amb plantilla inferior a 100 persones treballadores, el personal afectat pel terme de la seva excedència ha de cobrir la primera vacant que es produeixi del seu grup professional a la seva plantilla de pertinença, llevat de pacte individual en contra.

5. PARTICIPACIÓ EN LES NEGOCIACIONS DE CONVENIS COL·LECTIUS.- Als delegats o delegades sindicals o càrrecs de rellevància nacional dels Sindicats reconeguts en el context del present Conveni, implantats nacionalment, i que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint-se la seva vinculació com a personal en actiu d'alguna empresa, se'ls han de concedir permisos retribuïts per aquestes, a fi de facilitar-los la tasca com a persones negociadores i durant el transcurs de la negociació esmentada, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació en qüestió.

5. DELS COMITÈS D'EMPRESA.- Sense perjudici dels drets i les facultats concedits per les lleis, es reconeixen als comitès d'empresa les funcions següents:

A) Ser informats per la Direcció de l'empresa:

- a. Trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de producció i vendes de l'entitat, sobre el programa de producció i evolució probable de l'ocupació a l'empresa.
- b. Anualment, conèixer i tenir a disposició el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en el cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, de tots els documents que es donin a conèixer als socis i sòcies.
- c. Amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa: sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, i les reduccions de la jornada; sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i sobre els plans de formació de l'empresa.
- d. En funció de la matèria de què es tracta:
 - 1. Sobre la implantació o revisió de sistemes d'organització i qualsevol de les seves possibles conseqüències: estudis de temps, establiments de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball.
 - 2. Sobre la fusió, l'absorció o la modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.
 - 3. L'empresa ha de facilitar al comitè el model o models de contracte que habitualment utilitzi, i el comitè està legitimat per efectuar les reclamacions oportunes davant l'empresa i, si



escau, l'autoritat laboral competent.

4. Sobre sancions imposades per faltes molt greus i, especialment, en supòsits d'acomiadament.

5. Pel que fa a estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals i les conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i cessaments i dels ascensos.

Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en conjunt, observen sigil professional en tot el que sigui referent a les lletres a) i b) del punt A), fins i tot després de pertànyer al Comitè d'Empresa i, en especial, en totes aquelles matèries sobre les quals l'empresa assenyali expressament el caràcter reservat.

B) Exercir una tasca de vigilància sobre les matèries següents:

- Compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes i les condicions o usos d'empreses en vigor, formulant si és el cas, les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.
- La qualitat de la docència i de la seva efectivitat als centres de formació i capacitació de l'empresa, si en té.
- Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina a l'empresa.
- Participar com reglamentàriament es determini en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici de les persones treballadores o dels seus familiars.
- Col·laborar amb la Direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa.
- Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat processal com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives o judicials en tot el que sigui relatiu a l'àmbit de la seva competència.
- El comitè vetlla no només perquè en els processos de selecció es compleixi la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.

7. GARANTIES.- Les garanties dels representants legals de les persones treballadores elegits com a tals són les següents:

- Cap membre del Comitè d'Empresa o delegat de personal no pot ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent del seu cessament, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació de la persona treballadora en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeïssin a altres causes, s'ha de tramitar expedient contradictori en què siguin escoltats, a banda de l'interessat, el Comitè d'Empresa o la resta de delegats de personal i el delegat del Sindicat a què pertanyi, en el cas que es trobés reconegut com a tal a l'empresa. Posseeixen prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball, respecte a les altres persones treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- No poden ser discriminats en la promoció econòmica o professional per causa o per raó de l'exercici de la seva representació.
- Poden exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa, en les matèries pròpies o de la seva representació, podent publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés productiu, aquelles publicacions d'interès laboral o social, comunicant tot això prèviament a l'empresa i exercint aquestes tasques d'acord amb la normativa legal vigent a aquest efecte.
- Disposen del crèdit d'hores mensuals retribuïdes, que la llei determina, sense excedir el màxim legal. Es poden acumular mensualment les hores dels diferents membres del Comitè d'Empresa, delegats de personal i delegat sindical en un o diversos dels seus components, així com en els delegats sindicals, sempre que hi hagi conformitat dels interessats, que ha de ser posada en coneixement de l'empresa, entenent-se que es manté en els termes acordats fins que no es comuniqui el contrari a l'empresa pels afectats. Es fixa en tres el màxim de variacions que es poden produir en un any en aquest ordre de coses i, si sobrepassen, no entrarà en joc l'acumulació que es regula en aquest apartat, que es computa sempre mensualment, és a dir, sense que es puguin acumular les hores de crèdit d'un determinat mes al mes o mesos subsegüents. En concret, el crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a cadascun dels membres del comitè o delegats de personal a cada centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions de representació, queda establert d'acord amb l'escala següent:
Delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa:
 - Fins a 100 persones treballadores, 15 hores.



2. De 101 a 250 persones treballadores, 20 hores.
3. De 251 a 500 persones treballadores, 30 hores.
4. De 501 a 750 persones treballadores, 35 hores.
5. De 751 persones treballadores en endavant, 40 hores.

Són vàlids els acords entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores en matèria de cessió del crèdit horari dels representants de les persones treballadores que es regula en aquest apartat entre membres de comitès d'empresa i, si escau, delegats/ades de personal i delegats/ades sindicals que es regulen en aquest Conveni i els/les delegats/ades sindicals segons la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, dels diferents centres de treball d'una empresa o grup d'empreses, complint la resta de compromisos que se citen en aquest apartat. La gestió del crèdit horari cedit l'han de dur a terme conjuntament els òrgans unitaris de representació i les organitzacions sindicals per les quals s'hagin presentat aquests a les eleccions de representants de les persones treballadores.

No es computa dins del màxim legal d'hores l'excés que sobre aquest es produeixi amb motiu de la designació dels delegats de personal o membres de comitès d'empresa com a components de comissions negociadores de convenis col·lectius en què siguin afectats i pel que fa a la celebració de sessions oficials a través de les quals transcorrin aquestes negociacions i quan l'empresa en qüestió es vegi afectada per l'àmbit de negociació referit.

e. Sense excedir el màxim legal, es poden consumir les hores retribuïdes de què disposen els membres del comitè o delegats de personal, a fi de preveure'n l'assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, Instituts de formació o altres entitats.

e. Rebre informació, que els ha de ser facilitada, almenys, anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, sobre l'aplicació del pla d'igualtat, en cas que es tracti d'una empresa obligada a tenir-lo. Quan aquesta informació contingui dades personals, les persones que hi accedeixen han d'observar el deure absolut de confidencialitat.

8. PRÀCTIQUES ANTISINDICALS.- Quant als supòsits de pràctiques que, segons el parer d'alguna de les parts, es qualifiquen d'antisindicals, cal atènyer-se al que disposen les lleis.

Art. 32è. BORSA D'HORES SINDICALS DE CARÀCTER SECTORIAL.- Els Sindicats signants del Conveni Col·lectiu que acreditin unes dades de representativitat al sector a 30 de juny de 2022, en l'àmbit territorial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, d'acord amb els resultats registrats a les actes electorals als òrgans de representació de les persones treballadores, almenys del 30 per 100, disposen, per a l'exercici 2023 i la part proporcional que correspongui de l'exercici 2022, d'una borsa de cent cinquanta hores mensuals retribuïdes per a cada Central Sindical que reuneixi els requisits abans esmentats, que s'ha de destinar al desenvolupament de les funcions sindicals relacionades amb les activitats del sector, per a l'aplicació del Conveni Col·lectiu, actuacions davant les instàncies públiques i privades per assumptes relacionats amb les professions incloses en l'àmbit funcional i personal del Conveni, i qualsevol altra que millori socialment i professionalment les persones treballadores del sector.

Aquesta borsa d'hores retribuïdes s'ha de gestionar sense perjudici dels acords que puguin tenir les empreses de naturalesa anàloga.

El dret a aquestes o hores o permisos retribuïts ha de recaure, necessàriament, en una persona treballadora en actiu d'alguna de les empreses del sector que ostenti la condició de representant legal de les persones treballadores i afiliada a algun dels sindicats abans esmentats, que són els legítims per instar davant de l'empresa o empreses afectades la tramitació dels permisos esmentats.

Aquesta borsa d'hores retribuïdes sindicals té vigència fins a la finalització del Conveni Col·lectiu el dia 31 de desembre de 2023, sent, per tant, aquesta clàusula de naturalesa obligacional, que no pot estendre els seus efectes aplicatius més enllà de la data esmentada de forma automàtica, sense perjudici que es pugui ampliar aquesta durada de comú acord aconseguit per la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu.



Art. 33è. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA.-

Per als temes específics del sector afectat pel present Conveni i pel que fa a la regulació que se'n fa, s'estableix una Comissió Paritària d'interpretació i vigilància formada per quatre representants de les persones treballadores i quatre representants de les empreses, designats aquells pels Sindicats signants i aquests per l'organització empresarial signant, amb les funcions següents:

- a. Interpretació del clausulat del Conveni Col·lectiu.
- b. Arbitratge sobre les qüestions que les parts li sotmetin.
- c. Elaboració d'un règim disciplinari laboral nou adaptat a les circumstàncies actuals per substituir els articles 35è a 40è del text convencional, que, una vegada acordat al si de la Comissió Paritària, s'ha d'eleva a les parts signants del Conveni per a la seva aprovació, signatura i tramitació com a part del text. Mentrestant, continua vigent el règim disciplinari previst en aquest Conveni Col·lectiu en els seus articles 35è a 40è.
- d. En matèria d'igualtat de tracte entre homes i dones, cal constituir un Grup de Treball al si d'aquesta Comissió, compost de forma paritària entre homes i dones, al qual se li atribueixen competències sobre el seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat a les empreses. A aquest efecte, poden demanar i tenir accés a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.
- e. Les altres que se li atribueixen en aquest Conveni, en especial la realització d'estudis que tractin de posar en marxa sistemes que assegurin el correcte reciclatge i formació continuada del personal del sector, de conformitat tot això amb la competència que li assigna l'article 7è del present Conveni Col·lectiu.
- f. De conformitat amb el que disposa l'article 85.3 e) ET, conèixer de la inaplicació a l'empresa de les condicions de treball previstes al Conveni Col·lectiu que afectin les matèries enumerades a l'article 82.3 ET, després de la finalització del període de consultes. En cas d'acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, aquest s'ha de notificar a la Comissió Paritària. En el supòsit de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància es plantegi.

Qualsevol acord al si de la Comissió Paritària que modifiqui o incorpori una nova matèria al Conveni col·lectiu ha de ser aprovat per la seva Comissió negociadora.

Els acords interpretatius de la Comissió Paritària sobre qualsevol matèria regulada pel Conveni col·lectiu romanen vigents si es manté inalterat el contingut del text interpretat.

Els acords de la Comissió són vinculants.

La seu de la Comissió Paritària és la del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), avinguda Comte Sallent, núm. 11, 2n pis, 07003 Palma (Mallorca).

Art. 34è. CLÀUSULA D'ADHESIÓ AL TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS.-

1. Les discrepàncies que no es resolguin al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu s'han de solucionar d'acord amb els procediments regulats a l'Acord Interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB, en endavant), aplicant el Reglament de funcionament del dit Tribunal.
2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu i qualsevol altre que afecti les parts incloses en el seu àmbit d'aplicació s'ha d'efectuar d'acord amb els procediments regulats al TAMIB, aplicant-ne el Reglament de funcionament, sotmetent-se expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació de les persones treballadores i les empreses compreses en l'àmbit personal del Conveni, a aquests procediments, de conformitat amb el que disposa l'article 8è del Reglament esmentat.



Art. 35è. RÈGIM DISCIPLINARI I GRADUACIÓ DE LES FALTES.-

El personal pot ser sancionat per les empreses d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen als articles següents.

Tota falta comesa per una persona treballadora es classifica, atesa la importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

Art. 36è. FALTES LLEUS.-

Es consideren faltes lleus les següents:

- a. La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina fins a tres ocasions en un mes natural, superior a deu minuts i inferior a vint minuts, que no causi judici irreparable.
- b. La inassistència injustificada a la feina d'un dia durant el període d'un mes.
- c. La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda a la inassistència a la feina per causa justificada, llevat que s'acrediti la impossibilitat de la notificació.
- d. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no hagi causat risc a la integritat de les persones o de les coses, cas en què pot ser qualificada, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.
- e. La desatenció i la manca de correcció en el tracte amb el públic.
- f. Els descuits en la conservació del material que es tingui a càrrec o sigui responsable i que en produeixin deterioraments lleus.
- g. Per manca de neteja i higiene personal, quan sigui de tal índole que pugui afectar el funcionament normal de l'empresa.
- h) L'entorpirament, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguin incidència a la Seguretat Social.

Art. 37è. FALTES GREUS.-

Es consideren faltes greus les següents:

- a. La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de tres ocasions per un temps superior a deu i inferior a vint minuts en un període d'un mes natural i que no causin perjudicis irreparables.
- b. La inassistència injustificada a la feina de dos dies consecutius o tres no consecutius en el termini d'un mes natural.
- c. La simulació de malaltia o accident, sens perjudici del que preveu el paràgraf d) del següent apartat.
- d. La suplantació d'una altra persona treballadora, alterant els registres i controls d'entrada i sortida a la feina.
- e. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de la feina.
- f. La manca de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els estris, les eines, els vehicles i les obres a càrrec seu, quan se n'hagi derivat un perjudici greu a l'empresa.
- g. La realització sense el permís oportú de treballs particulars durant la jornada així com l'ús d'estrís, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no s'estigui autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.
- h. El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que no produeixin greu perjudici per a l'empresa.
- i. L'embriaguesa no habitual durant la jornada laboral.
- j. Les ofenses de paraules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan no revesteixin acusada gravetat.
- k. Les derivades del que estableix l'apartat d) de l'article anterior.
- l. La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent i sempre que hi hagi hagut sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.



Art. 38è. FALTES MOLT GREUS.-

Es consideren faltes molt greus les següents:

- a. La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina, per un temps superior a deu i inferior a vint minuts, en deu ocasions durant sis mesos naturals o en vint durant un any natural.
- b. La inassistència injustificada a la feina durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes natural.
- c. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, el furt o el robatori de béns amb prou entitat de propietat de l'empresa, de companys i companyes o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa.
- d. El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que produeixi greu perjudici per a l'empresa.
- e. Les derivades dels apartats d) de l'article 36è i f) i l) de l'article 37è.
- f. L'abús d'autoritat exercit per les persones que exerceixen funcions de comandament.
- g. L'assetjament sexual.
- h. La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.
- i. Als efectes de consideració com a falta greu o molt greu la reincidència en la comissió de faltes lleus i greus, es prenen en compte només les corresponents en el període de nou mesos anteriors.
- j. En tot el que no es prevegi en la precedent relació, cal aplicar les causes previstes a l'article 54 ET.

Art. 39è. RÈGIM DE SANCIONS.-

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats al present Conveni.

La sanció de les faltes requereix comunicació escrita motivada a la persona treballadora o l'observança del procediment que sigui aplicable quan sigui legalment preceptiu.

En qualsevol cas, l'empresa ha de donar compte de la mateixa manera que practiqui la sanció, als representants legals de les persones treballadores, al mateix temps que al mateix afectat, de qualsevol sanció que imposi, amb totes les especificacions que hi concorrin.

Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, són les següents:

- Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a dos dies.
- Per faltes greus: suspensió de sou i feina de tres a deu dies.
- Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina d'onze a seixanta dies i acomiadament disciplinari.

Art. 40è. PRESCRIPCIÓ.-

La facultat de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus, al cap de deu dies, per a les faltes greus, al cap de vint dies i per a les molt greus, al cap de seixanta dies, a partir de la data en què aquesta va tenir coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.



DISPOSICIONS ADDICIONALS**Disposició adicional primera. DRETS ADQUIRITS EN MATÈRIA D'ANTIGUITAT.-**

A fi de fomentar la contractació estable i fixa per temps indefinit al sector i que el sistema d'augmentos retributius per anys de serveis a l'empresa no sigui un obstacle o inconvenient per a aquest fi, es va acordar derogar, amb efectes d'1 de gener de 2004, el sistema de complements retributius per antiguitat establert a l'article 10è, paràgraf primer, del Conveni col·lectiu vigent l'any 2003, sense perjudici dels drets adquirits que es determinen a continuació.

A les persones treballadores la data d'ingrés de les quals a efectes del còmput del complement per anys de servei fos anterior a l'1 de gener de 1996, se'ls reconeix, com a dret adquirit a títol ad personam, el complement per antiguitat en la quantia que percebessin en el mes de desembre del 2003, dret que tenen reconegut per l'aplicació dels convenis col·lectius anteriors.

A aquestes persones treballadores, se'ls aplica durant la vigència del Conveni col·lectiu la taula recollida a l'annex II d'aquest, segons el nivell retributiu que tinguessin adquirit el mes de desembre de 2003, amb l'excepció que s'expressa en el paràgraf següent, i sempre que la quantia resultant sigui superior a la regulada a l'article 10è d'aquest Conveni, cas en què s'aplicarà aquella, sense que en cap cas siguin acumulables ambdós règims o sistemes.

Per a la categoria professional “diplomada universitària d'infermeria” (DUI) i “ajudant/a tècnic/a sanitari/ària” (ATS), es va reconèixer, a efectes de la seva aplicació amb efectes d'1 de gener de 2009, com a dret adquirit i en les mateixes condicions que es regulen a la present disposició, el nivell 8 de l'annex II bis.

Les parts signatàries del Conveni declaren que el règim pactat en aquesta matèria no té cap finalitat selectiva ni discriminatòria del personal en atenció al moment de la seva contractació laboral, sinó únicament el reconeixement a la consolidació a títol personal dels drets adquirits o en trànsit d'adquisició que gaudien determinades persones treballadores amb anterioritat. Tot això de conformitat amb la doctrina del Tribunal Constitucional en matèria d'aplicació del principi d'igualtat, per la qual cosa, si l'autoritat laboral competent estima que aquest article pot conculcar la legalitat vigent i adverteix d'això les parts signatàries o si la jurisdicció competent adopta cap mesura a fi d'esmenar les anomalies suposades, en aquest supòsit, s'acorda reunir de manera urgent les parts signatàries del Conveni Col·lectiu i, des d'aquest instant, queda automàticament suspesa l'aplicació d'aquest article, procedint, aleshores, a esmenar les anomalies suposades adaptant-lo a la legalitat vigent, mantenint, en tot cas, en el consegüent acord, les expectatives de les meritacions, els abonaments i els increments pactats en aquest complement entre les parts per al personal afectat.

Disposició adicional segona. PRODUCTIVITAT.-

Per la naturalesa de l'activitat a què es dediquen les empreses afectades pel present Conveni, concorren en aquests moments dificultats insuperables que permetin establir sistemes de mesura de productivitat, per la qual cosa les empreses no poden obtenir, a través de la present negociació, contrapartides que es puguin objectivar sobre la matèria. Això no obstant, les parts signants fan constar que les condicions econòmiques pactades remuneren a nivells normals de productivitat i que aquests són exigibles a canvi d'aquelles, i que la restauració de la rendibilitat de les empreses i el manteniment del nivell d'ocupació es relaciona directament amb l'acurada assistència que es presti a malalts, familiars i acompanyants, a tots els nivells.

Disposició adicional tercera. VALOR HORA PROFESSIONAL.- El valor hora professional per a cada categoria ve determinat pel resultat d'aplicar la fórmula següent:

$$\text{SHP} = ([\text{SB} + \text{CA}] \times 14) + (\text{PR} \times 12) + (\text{PG} \text{ o } \text{CP} \times 12) \div \text{JATE}$$

Aquestes abreviatures representen:

SHP: Salari hora professional

SB mensual: Salari base
CA mensual: Complement antiguitat
PG o CP mensual: Plus de categoria professional
PR mensual: Plus de residència
JATE: Jornada anual de treball efectiu

Disposició adicional quarta. ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ.-

En cas que alguna persona treballadora de l'empresa, conduint vehicle destinat al transport de malalts per encàrrec d'aquesta, patís un accident de circulació durant la realització de serveis prèviament qualificats de molt urgents, l'empresa es veu obligada a:

- Abonar els honoraris de la defensa lletrada davant dels jutjats, tribunals i organismes competents.
- Abonar la fiança carcerària que pogués assenyalat-se i les costes judicials i honoraris professionals i fins i tot de pèrits.
- Si, a conseqüència de l'accident, es priva temporalment la persona treballadora de llibertat o del permís de conduir, se li respecta, mentre duri aquesta situació, el salari real que percebi i la privació de llibertat o del permís de conduir no es considera motiu de falta laboral sancionable, independentment de la resolució que, amb vista a la seva culpabilitat o innocència en l'accident, dictin els organismes competents, excepte en el cas que la persona treballadora resulti condemnada, en resolució o sentència ferma imputant-li directament haver ingerit begudes alcohòliques amb taxes superiors a les establertes per la norma i, en tot cas, sota els efectes d'estupefaents, psicotròpics, estimulants i qualsevol substància d'efectes anàlegs; per incomplir l'obligació de sotmetre's a les proves per a detecció de possibles intoxicacions d'alcohol, estupefaents, psicotròpics, estimulants i altres substàncies anàlogues; per la conducció negligent o manifestament temerària; per conducció negligent o creant un risc per a altres usuaris de la via; o per ometre el deure d'auxili en cas de necessitat urgent. Mentre duri la privació de la llicència de conduir, l'empresa pot destinar la persona treballadora a altres tasques professionals, fins i tot de diferent nivell o grup professional, que s'adaptin a les condicions professionals.
- Les empreses poden cobrir, mitjançant l'assegurança corresponent, les obligacions assumides en aquesta disposició adicional.

Disposició adicional cinquena. EL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE DE DONES I HOMES I LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ.- 1. EL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES.-

El principi d'igualtat de tracte de dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integra i s'observa en la interpretació i l'aplicació de les normes jurídiques.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes s'ha de garantir en els termes previstos a la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, la formació professional, la promoció professional, les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o del context en què es duuguin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, tenint en compte el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

2. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.- Sense perjudici del que s'estableix legalment, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es consideren en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a acceptar una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

3. DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT.- Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

4. ELABORACIÓ I APLICACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT.-

a) Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides per evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si escau acordar, amb la representació sindical en la forma que es determini a la legislació laboral.

b. En el cas de les empreses de plantilla superior a cinquanta persones treballadores, les mesures d'igualtat a què fa referència l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establerts en aquest capítol, o bé en la legislació vigent, que també ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

c. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després que l'empresa hagi realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat per assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per aconseguir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden contemplar, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

d. Els plans d'igualtat inclouen la totalitat d'una empresa, sens perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte de determinats centres de treball.

e. Es garanteix l'accés de la representació legal de les persones treballadores i treballadores o, si no n'hi ha, de les mateixes persones treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

El que preveu el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per part de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

5. COMISSIÓ D'IGUALTAT.- Al si de la Comissió Paritària i depenent-ne, cal crear, en el termini de tres mesos des de la publicació al BOIB del present Conveni col·lectiu, una Comissió Paritària per a la igualtat d'oportunitats.

Aquesta Comissió ha d'estar composta per quatre membres, designats de forma paritària per les parts signants del Conveni, i procurar una composició equilibrada entre homes i dones.

La Comissió d'Igualtat té les funcions següents:

Intervenir en les discrepàncies que es puguin suscitar a les empreses durant el transcurs de la negociació d'un pla d'igualtat.

Realitzar el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat valorant l'efectivitat de les mesures acordades.



Proposar mesures noves en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Vigilar, interpretar i assessorar les parts signants sobre el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en el marc del Conveni col·lectiu.

Elaborar protocols marc sobre assetjament sexual i per raó de sexe.

Conèixer de quants casos sobre assetjament sexual o per raó de sexe puguin produir-se a les empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu i elaborar-ne informe, proposant, si cal, l'adopció de mesures per evitar situacions futures.

Totes les altres funcions que se li puguin atribuir per la Comissió Paritària del Conveni, relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Constituïda formalment la Comissió d'Igualtat d'oportunitats, ha d'elaborar unes normes de funcionament intern que fixin els procediments que cal seguir en cadascuna de les situacions en què pugui tenir competència.

6. MESURES ESPECÍFIQUES PER PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE A LA FEINA.- Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat, es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació de les persones treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació de les persones treballadores ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització de les persones treballadores davant seu i la informació a la Direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què es tingui coneixement i que poguessin propiciar-los.

En el marc de la Comissió Paritària del Conveni, cal estudiar, per elaborar-lo i implantar-lo, un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe que comprengui els principis abans ressenyats.

Disposició adicional sisena. TITULACIÓ.-

Les parts són coincidents a relacionar la millora de la qualitat assistencial amb el grau més alt de formació i professionalitat del personal que presta l'assistència. Amb aquesta finalitat, les empreses han d'exigir al personal de nova contractació la titulació suficient per a l'exercici de les funcions pròpies del lloc per al qual es contracti.

Disposició adicional setena. PERSONAL DISCAPACITAT.-

Les empreses afectades pel present Conveni col·lectiu i per les normes que regeixen la matèria es comprometen a complir les obligacions legals sobre percentatge de reserva de places a favor de les persones disminuïdes destinatàries de tals mesures protectores, sempre que la discapacitat no impedeixi l'exercici normal de les tasques o funcions del lloc de treball.

Disposició adicional vuitena. CARRERA PROFESSIONAL.-

Les parts signants del present Conveni declaren el reconeixement de la carrera professional en l'àmbit sanitari, segons el que estableix la legislació vigent en aquesta matèria. Amb aquesta finalitat, cal constituir un grup de treball dins de la Comissió Paritària perquè abordi aquesta matèria a partir de l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu.

A Palma (Mallorca), Illes Balears, a u setembre de 2022.



ANNEX I
ANY 2022

TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES JORNADA A TEMPS COMPLET

NIVELL RETRIBUTIU	GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	SALARI BASE MENSUAL Art. 8è	PLUS RESIDÈNCIA MES Art. 11è a)	PLUS CATEGORIA PROFESSIONAL MES Art. 11è. c)	TOTAL MENSUAL	GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA X 2 PAGUES Art. 10è	TOTAL ANUAL	PLUS Art. 11è e) -valor dia-
PERSONAL DIRECTIU									
1	I	Director/a mèdic/a; Director/a administratiu/iva; Director/a Recursos Humans.	1.776,75	177,68	-	1.954,43	1.776,75	27.006,65	121,12
2	I	Subdirector/a mèdic/a; Subdirector/a administratiu/iva.	1.682,67	168,27	-	1.850,93	1.682,67	25.576,55	114,71
PERSONAL NO SANITARI TITULAT									
3	I	Titulat/ada grau superior.	1.621,26	162,13	-	1.783,39	1.621,26	24.643,22	110,52
11	II	Titulat/ada mercantil o similar.	1.375,77	137,58	284,03	1.797,37	1.375,77	24.320,00	104,54
12	II	Diplomat/ada relacions laborals i Graduat/ada social; Mestre/a nacional; Diplomat/ada en treball social i Assistent/a social; Professor/a educació física; Intèrpret diplomat/ada.	1.367,55	136,76	284,03	1.788,34	1.367,55	24.195,13	103,98
PERSONAL ADMINISTRATIU									
9	II	Cap de personal; Cap de secció.	1.430,98	143,10	284,03	1.858,10	1.430,98	25.159,20	108,32
11	II	Cap de negociat.	1.375,77	137,58	284,03	1.797,37	1.375,77	24.320,00	104,54
13	II	Programador/a informàtic titulat/ada.	1.299,55	129,95	284,03	1.713,53	1.299,55	23.161,50	99,35
15	III	Oficial/a administratiu/iva de 1a.	1.191,53	119,15	90,37	1.401,05	1.191,53	19.195,68	85,03
18	III	Oficial/a administratiu/iva de 2a.	1.099,21	109,92	90,37	1.299,51	1.099,21	17.792,51	78,73
22	III	Auxiliar administratiu/iva.	1.036,52	103,65	90,37	1.230,54	1.036,52	16.839,54	74,46
PERSONAL SANITARI TITULAT									
3	I	Cap mèdic/a departament.	1.621,26	162,13	-	1.783,39	1.621,26	24.643,22	110,52
4	I	Cap mèdic/a servei.	1.556,45	155,65	-	1.712,10	1.556,45	23.658,08	106,12
5	I	Cap mèdic/a clínic/a.	1.523,04	152,30	-	1.675,34	1.523,04	23.150,21	103,82
6	I	Metge adjunt/a.	1.498,55	149,86	-	1.648,41	1.498,55	22.777,99	102,15
7	I	Metge; Metge especialista; Farmacèutic/a; Odontòleg/a.	1.473,74	147,37	-	1.621,11	1.473,74	22.400,86	100,48
8	II	Fisioterapeuta; Cap infermeria; Subcap infermeria; Supervisor/a de serveis; Diplomat/ada universitari/ària d'Infermeria (DUI); Ajudant/a tècnic/a sanitari/ària (ATS); Matrona; DUI							



		especialista ginecologia i obstetrícia o salut mental.	1.457,61	145,76	284,03	1.887,40	1.457,61	25.564,07	110,13
10	II	Terapeuta ocupacional.	1.408,49	140,85	284,03	1.833,37	1.408,49	24.817,40	106,77
14	III	Tècnic/a de laboratori titulat/ada; Tècnic/a d'imatge.	1.217,85	121,78	90,37	1.430,01	1.217,85	19.595,79	86,83
NIVELL RETRIBUTIU	GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	SALARI BASE MENSUAL (Art. 8è)	PLUS RESIDÈNCIA MES (Art. 11è a)	PLUS CATEGORIA PROFESSIONAL MES (Art. 11è c)	TOTAL MENSUAL	GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA X 2 PAGUES (Art. 10è)	TOTAL ANUAL	PLUS Art. 11è e) -valor dia-
21bis	III	Auxiliar infermeria; Auxiliar infermeria especialitzat/ada (FP1 o mòdul 2); Puericultor/a.	1.058,73	105,87	90,37	1.254,98	1.058,73	17.177,21	74,46
PERSONAL SANITARI NO TITULAT									
21	IV	Cuidador/a psiquiàtric/a.	1.058,73	105,87	90,37	1.254,98	1.058,73	17.177,21	75,98
22	IV	Monitor/a de logofonia, de sords o d'ocupacional; Monitor/a d'educació física; Mosso/a clínica; Rehabilitador/a; Zelador/a, Ajudant/a o Auxiliar sanitari.	1.036,52	103,65	90,37	1.230,54	1.036,52	16.839,54	74,46
PERSONAL SUBALTERN									
17	IV	Conserge.	1.122,31	112,23	90,37	1.324,92	1.122,31	18.143,66	80,31
22	III	Recepcionista i Telefonista.	1.036,52	103,65	90,37	1.230,54	1.036,52	16.839,54	74,46
22	IV	Vigilant/a nocturn/a.	1.036,52	103,65	90,37	1.230,54	1.036,52	16.839,54	74,46
24	IV	Ordenança; Porter/a; Vigilant/a.	987,60	98,76	90,37	1.176,74	987,60	16.096,04	71,12
PERSONAL SERVEIS GENERALS									
16	III	Cap de cuina.	1.134,28	113,43	90,37	1.338,08	1.134,28	18.325,57	81,13
17	III	Encarregat/ada serveis generals; Cap magatzem; Cap bugaderia; Governant/a i Encarregat/ada de neteja; Cap i Encarregat/ada secció auxiliar.	1.122,31	112,23	90,37	1.324,92	1.122,31	18.143,66	80,31
20	III	Cuiner/a de 1a.	1.061,05	106,10	90,37	1.257,53	1.061,05	17.212,39	76,12
23	III	Cuiner/a de 2a.	1.016,51	101,65	90,37	1.208,54	1.016,51	16.535,45	73,10
24	IV	Ajudant/a cuina; Cambrer/a; Mosso/a de cuina i Fregador/a de cuina; Netejador/a; Costurer/a; Bugader/a; Planxador/a.	987,60	98,76	90,37	1.176,74	987,60	16.096,04	71,12
PERSONAL OFICIS DIVERSOS									
19	III	Cap de manteniment o de taller.	1.076,18	107,62	90,37	1.274,18	1.076,18	17.442,48	77,18



19	IV	Oficial/a de manteniment (Electricista, Calefactor/a, Lampista, Paleta, Fuster/a, Pintor/a, Jardiner/a, etc.) Conductor/a ambulància; Conductor/a.	1.076,18	107,62	90,37	1.274,18	1.076,18	17.442,48	77,18
APRENENTS I ASPIRANTS									
25	IV	Aprent/a d'ofici i Aspirant administratiu.	849,70	84,97	90,37	1.025,05	849,70	14.000,00	58,29
Plus de diumenges i festius [article 11è d)]			1,69 €/hora						
Plus de transport [article 11è g)]			716,25 €/any						

 ANNEX I (BIS)
 ANY 2023

TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES JORNADA A TEMPS COMPLET

NIVELL RETRIBUTIU	GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	SALARI BASE MENSUAL Art. 8è	PLUS RESIDÈNCIA MES Art. 11è a)	PLUS CATEGORIA PROFESSIONAL MES Art. 11è c)	TOTAL MENSUAL	GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA X 2 PAGUES Art. 10è	TOTAL ANUAL	PLUS Art. 11è e) -valor dia-
PERSONAL DIRECTIU									
1	I	Director/a mèdic/a; Director/a administratiu/iva; Director/a Recursos Humans.	1.840,67	184,07	-	2.024,73	1.840,67	27.978,12	125,47
2	I	Subdirector/a mèdic/a; Subdirector/a administratiu/iva.	1.743,20	174,32	-	1.917,52	1.743,20	26.496,57	118,83
PERSONAL NO SANITARI TITULAT									
3	I	Titulat/ada Grau Superior.	1.679,58	167,96	-	1.847,54	1.679,58	25.529,67	114,49
11	II	Titulat/ada mercantil o similar.	1.425,25	142,53	294,25	1.862,03	1.425,25	25.194,82	108,30
12	II	Diplomat/ada Relacions Laborals i Graduat/ada Social; Mestre/a Nacional; Diplomat/ada en Treball Social i Assistent/a Social; Professor/a Educació Física; Intèrpret Diplomat/ada.	1.416,74	141,67	294,25	1.852,66	1.416,74	25.065,46	107,72
PERSONAL ADMINISTRATIU									
9	II	Cap de personal; Cap de secció.	1.482,45	148,25	294,25	1.924,94	1.482,45	26.064,21	112,21
11	II	Cap de negociat.	1.425,25	142,53	294,25	1.862,03	1.425,25	25.194,82	108,30
13	II	Programador/a informàtic/a titulat/ada.	1.346,30	134,63	294,25	1.775,17	1.346,30	23.994,65	102,92
15	III	Oficial/a administratiu/iva de 1a.	1.234,39	123,44	93,63	1.451,45	1.234,39	19.886,17	88,08



18	III	Oficial/a administratiu/iva de 2a.	1.138,75	113,88	93,63	1.346,25	1.138,75	18.432,53	81,56
22	III	Auxiliar administratiu/iva.	1.073,80	107,38	93,63	1.274,81	1.073,80	17.445,27	77,13
PERSONAL SANITARI TITULAT									
3	I	Cap mèdic/a departament.	1.679,58	167,96	-	1.847,54	1.679,58	25.529,67	114,49
4	I	Cap mèdic/a servei.	1.612,44	161,24	-	1.773,68	1.612,44	24.509,09	109,93
5	I	Cap mèdic/a clínic/a.	1.577,83	157,78	-	1.735,61	1.577,83	23.982,96	107,56
6	I	Metge adjunt/a.	1.552,46	155,25	-	1.707,70	1.552,46	23.597,34	105,83
7	I	Metge; Metge especialista; Farmacèutic; Odontòleg.	1.526,75	152,68	-	1.679,43	1.526,75	23.206,64	104,09
8	II	Fisioterapeuta; Cap infermeria; Subcap infermeria; Supervisor/a de serveis; Diplomada universitari/ària d'Infermeria (DUI); Ajudant/a tècnic/a sanitari/ària (ATS); Matrona; DUI especialista ginecologia i obstetrícia o salut mental.	1.510,05	151,00	294,25	1.955,30	1.510,05	26.483,64	114,09
10	II	Terapeuta ocupacional.	1.459,16	145,92	294,25	1.899,32	1.459,16	25.710,12	110,61
14	III	Tècnic/a de laboratori titulat/ada; Tècnic/a d'imatge.	1.261,66	126,17	93,63	1.481,45	1.261,66	20.300,67	89,95
NIVELL RETRIBUTIU	GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	SALARI BASE MENSUAL Art. 8è	PLUS RESIDÈNCIA MES Art. 11è a)	CATEGORIA PROFESSIONAL MES Art. 11è c)	TOTAL MENSUAL	GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA X 2 PAGUES Art. 10è	TOTAL ANUAL	PLUS Art. 11è e) -valor dia-
21bis	III	Auxiliar infermeria; Auxiliar infermeria especialitzat/ada (FP1 o Mòdul 2); Puericultor/a.	1.096,82	109,68	93,63	1.300,12	1.096,82	17.795,10	77,13
PERSONAL SANITARI NO TITULAT									
21	IV	Cuidador/a psiquiàtric/a.	1.096,82	109,68	93,63	1.300,12	1.096,82	17.795,10	78,71
22	IV	Monitor/a de logofonia, sords o ocupacional; Monitor/a d'Educació Física; Mosso/a Clínica; Rehabilitador/a; Zelador/a, Ajudant/a o Auxiliar sanitari/ària.	1.073,80	107,38	93,63	1.274,81	1.073,80	17.445,27	77,13
PERSONAL SUBALTERN									
17	IV	Conserge.	1.162,68	116,27	93,63	1.372,58	1.162,68	18.796,31	83,20
22	III	Recepcionista i Telefonista.	1.073,80	107,38	93,63	1.274,81	1.073,80	17.445,27	77,13
22	IV	Vigilant/a nocturn/a.	1.073,80	107,38	93,63	1.274,81	1.073,80	17.445,27	77,13
24	IV	Ordenança; Porter/a; Vigilant/a.	1.023,13	102,31	93,63	1.219,07	1.023,13	16.675,04	73,68
PERSONAL SERVEIS GENERALS									
16	III	Cap de cuina.	1.175,08	117,51	93,63	1.386,22	1.175,08	18.984,77	84,05
17	III	Encarregat/ada serveis generals; Cap magatzem; Cap bugaderia; Governant/a i							



		Encarregat/ada de neteja; Cap i Encarregat/ada secció auxiliar.	1.162,68	116,27	93,63	1.372,58	1.162,68	18.796,31	83,20
20	III	Cuiner/a de 1a.	1.099,21	109,92	93,63	1.302,76	1.099,21	17.831,54	78,86
23	III	Cuiner/a de 2a.	1.053,08	105,31	93,63	1.252,01	1.053,08	17.130,25	75,73
24	IV	Ajudant/a cuina; Cambrer/a; Mosso/a de cuina i Fregador/a de cuina; Netejador/a; Costurer/a; Bugader/a; Planxador/a.	1.023,13	102,31	93,63	1.219,07	1.023,13	16.675,04	73,68
PERSONAL OFICIS DIVERSOS									
19	III	Cap de manteniment o de taller.	1.114,89	111,49	93,63	1.320,01	1.114,89	18.069,90	79,95
19	IV	Oficial/a de manteniment (Electricista, Calefactor/a, Lampista, Paleta, Fuster/a, Pintor/a, Jardiner/a, etc.) Conductor/a ambulància; Conductor/a.	1.114,89	111,49	93,63	1.320,01	1.114,89	18.069,90	79,95
APRENENTS I ASPIRANTS									
25	IV	Aprenent/a d'ofici i aspirant administratiu/iva.	878,46	87,85	93,63	1.059,93	878,46	14.476,08	60,38
Plus de diumenges i festius [article 11è d)]			1,75 €/hora						
Plus de transport [article 11è g)]			742,01 €/any						





ANNEX II							
TAULA CONSOLIDADA DE DRETS ADQUIRITS EN MATÈRIA D'ANTIGUITAT (DISPOSICIÓ ADICIONAL PRIMERA CONVENI)							
Nivell retributiu (1)	Grup professional						
		21 anys	24 anys	27 anys	30 anys	33 anys	36 anys
1	I	552,71	631,66	710,62	789,59	868,53	947,49
2	I	523,45	598,22	672,99	747,79	822,56	897,33
3	I	504,35	576,39	648,45	720,49	792,54	864,59
4	I	484,18	553,34	622,50	691,68	760,85	830,01
5	I	473,78	541,47	609,15	676,83	744,51	812,19
6	I	466,17	532,77	599,36	665,95	732,56	799,15
7	I	458,45	523,95	589,44	654,92	720,42	785,90
8 [13] (2)	II	453,43	518,20	582,98	647,75	712,54	777,31
9	II	445,16	508,74	572,33	635,92	699,51	763,11
10	II	438,15	500,75	563,33	625,93	688,52	751,12
11	II	427,97	489,11	550,25	611,39	672,51	733,66
12	II	425,41	486,19	546,97	607,73	668,51	729,28
13	II	404,25	462,00	519,76	577,51	635,25	693,03
14	III	378,85	432,96	487,08	541,22	595,33	649,46
15	III	370,66	423,60	476,56	529,51	582,45	635,41
16	III	352,85	403,25	453,66	504,07	554,48	604,90
17	III/IV	349,13	399,00	448,87	498,75	548,63	598,50
18	III	341,94	390,79	439,63	488,48	537,32	586,19
19	III/IV	334,78	382,60	430,43	478,25	526,08	573,91
20	III	330,06	377,22	424,37	471,52	518,68	565,83
21	IV	329,35	376,40	423,45	470,50	517,56	564,61
21 bis	III	322,44	368,50	414,56	460,62	506,69	552,75
22	III/IV	322,44	368,50	414,56	460,62	506,69	552,75
23	III	316,21	361,38	406,56	451,74	496,91	542,09
24	IV	307,23	351,12	395,01	438,89	482,78	526,68
25	IV	248,67	284,21	319,71	355,24	390,76	426,28

(1) Taula d'antiguitats consolidades segons els nivells retributius el 31/12/2003.

(2) Reconeixement a la categoria DUI/ATS nou nivell amb efectes 1/1/2009.

