

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

**5274** *Correcció d'errades de la Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria de 26 de juliol de 2017 per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu del sector d'establiments sanitaris, hospitalització, consulta i assistència de Balears (codi de conveni núm. 07000345011982 )*

#### Antecedents

1. En el Butlletí Oficial de les Illes Balears número 114, de 16 de setembre de 2017, es publicà la Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria de 26 de juliol de 2017 per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu del sector d'establiments sanitaris, hospitalització, consulta i assistència de Balears.
2. El 12 d'abril de 2019, Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió negociadora del conveni, sol·licità la correcció d'una errada consistent en la errònia inclusió de les lletres que marquen els diferents paràgrafs de l'article 11 tant a la versió catalana com a la castellana.
3. D'ofici, s'ha detectat també una errada en la versió catalana del text publicat, en concret, a l'annex I quater que a la darrera columna fa referència al plus de l'article 11.i) quan a la versió en castellà fa referència a l'article 11.e).

#### Fonaments de dret

1. L'article 56 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears estableix que la rectificació de les errades materials, aritmètiques i de fet en actes i disposicions administratives correspon a l'òrgan que hagi dictat l'acte o la disposició.
2. L'article 109.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques, disposa que les Administracions Públiques podran, així mateix, rectificar en qualsevol moment, d'ofici o a instància dels interessats, les errades materials, de fet o aritmètiques existents als seus actes.

Per tot això, dicta la següent

#### Resolució

1. Rectificar les errades detectades a la publicació del Conveni col·lectiu del sector d'establiments sanitaris, hospitalització, consulta i assistència de Balears i ordenar novament la publicació de la totalitat del seu text.



2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 13 de maig de 2019

**La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral**  
Isabel Castro Fernández  
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria  
(BOIB 105/2015)

**TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER ALS ESTABLIMENTS SANITARIS D'HOSPITALITZACIÓ, CONSULTA I ASSISTÈNCIA DE LES ILLES BALEARS  
PER ALS ANYS 2017 A 2020**

(Codi de conveni 07000345011982)

**ÍNDEX**

Article	Matèria	Pàgina
1	<i>PARTS SIGNANTS DEL CONVENI I ÀMBIT</i>	
	<i>D'APLICACIÓ</i>	1
2	<i>VIGÈNCIA</i>	1
3	<i>DENÚNCIA DEL CONVENI</i>	2
4	<i>NATURALES A DE LES CONDICIONS PACTADES</i>	2
	1. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT	2
	2. GARANTIA <i>AD PERSONAM</i>	2
	3. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ	2
5	<i>GRUPS PROFESSIONALS I FUNCIONS</i>	3
	1. FUNCIONS	3
	2. GRUPS PROFESSIONALS	4
	2.1. GRUP PROFESSIONAL PRIMER (I)	4
	2.2. GRUP PROFESSIONAL SEGON (II)	4
	2.3. GRUP PROFESSIONAL TERCER (III)	4





	2.4. GRUP PROFESSIONAL QUART (IV)	5
	3. MOBILITAT FUNCIONAL	6
	4. DESENVOLUPAMENT I DESCRIPCIÓ DE FUNCIONS	6
	5. GRUP DE TREBALL	6
6	<i>MOBILITAT I PROMOCIÓ INTERNA</i>	6
	1. OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ	7
	2. SITUACIONS SUSCEPTIBLES DE MOBILITAT I PROMOCIÓ INTERNA	7
	3. PROCEDIMENT	7
	4. SOL·LICITUD	7
	5. REQUISITS	8
	6. COMISSIÓ DE SEGUIMENT	8
	7. COMPETÈNCIES	9
	8. BAREM D'APLICACIÓ	9
7	<i>FORMACIÓ PROFESSIONAL</i>	9
8	<i>SALARI BASE</i>	11
9	<i>COMPLEMENT RETRIBUTIU PER ANYS DE SERVEI (ANTIGUITAT)</i>	11
10	<i>GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES</i>	12
11	<i>COMPLEMENTOS I PLUSOS RETRIBUTIUS</i>	12
	a) PLUS DE RESIDÈNCIA	12
	b) PLUS D'ESPECIALITAT	12
	c) PLUS DE CATEGORIA PROFESSIONAL	13
	d) PLUS DE DIUMENGES I DIES FESTIUS	14
	e) PLUS DE NADAL I CAP D'ANY	14
	f) PLUS DE NOCTURNITAT	14
	g) PLUS DE TRANSPORT	14





12	<i>DESPESES DE DESPLAÇAMENT O LOCOMOCIÓ</i>	15
13	<i>HORES EXTRAORDINÀRIES</i>	15
14	<i>COMPROMÍS D'ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ</i>	16
15	<i>CONTRACTACIÓ EVENTUAL</i>	16
16	<i>JORNADA LABORAL</i>	16
17	<i>HORARIS, TORNS I DESCANSOS</i>	17
18	<i>VACANCES</i>	17
19	<i>LLICÈNCIES I PERMISOS RETRIBUÏTS</i>	19
	1. MATRIMONI	19
	2. REGISTRE COM A PARELLA ESTABLE	19
	3. NAIXEMENT FILL	19
	4. MORT	19
	5. MATRIMONI DE PARES, FILLS O	
	GERMANS	19
	6. DOMICILI HABITUAL	20
	7. MALALTIA O ACCIDENT	20
	8. EXÀMENS	20
	9. DEURE DE CARÀCTER PÚBLIC I PERSONAL	20
	10. REPRESENTACIÓ LABORAL	20
	11. GRUP DE TREBALL	21
20	<i>LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES</i>	21





21	<i>MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA</i>	
	<i>PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL; EN MATÈRIA</i>	
	<i>D'IGUALTAT DE DONES I HOMES, I SOBRE LES</i>	
	<i>TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE</i>	
	<i>GÈNERE</i>	21
	1. DRET A ADAPTAR LA JORNADA	21
	2. SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL	
	PER PATERNITAT	22
	3. EXÀMENS PRENATALS I TÈCNiques DE	
	PREPARACIÓ AL PART	22
	4. PERMÍS PER LACTÀNCIA	22
	5. NAIXEMENT DE FILLS PREMATURS	
	6. GUARDA LEGAL I CURA DE FAMILIARS	23
	7. CONCRECIÓ HORÀRIA	23
	8. TREBALLADORA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE	
	GÈNERE	24
	9. FALTES D'ASSISTÈNCIA	24
22	<i>PECES DE ROBA DE TREBALL I UNIFORMES</i>	24
23	<i>INCAPACITAT TEMPORAL</i>	25
24	<i>AJUDA PER MORT O INVALIDESA</i>	
	<i>ABSOLUTA</i>	26





25	<i>CESSAMENTS INCENTIVATS</i>	26
26	<i>EXCEDÈNCIES</i>	27
27	<i>VACANTS</i>	29
28	<i>SALUT LABORAL</i>	29
	1. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	29

	2. REHABILITACIÓ PROFESSIONAL 3. PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL 4. TREBALLADORS MAJORS DE 55 ANYS 5. PRINCIPI D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES, I PERSPECTIVA DE GÈNERE 6. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT 7. GRUP DE TREBALL	30 30 31 31 32 33
29	<i>DELS SINDICATS I DELS COMITÈS</i>	
	<i>D'EMPRESA</i>	33
	1. DELS SINDICATS	33

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/73/1035359





	2. FUNCIONS DELS DELEGATS SINDICALS	35
	3. QUOTA SINDICAL	36
	4. EXCEDÈNCIES	36
	5. PARTICIPACIÓ EN LES NEGOCIACIONS DE	
	CONVENIS COL·LECTIUS	37
	6. DELS COMITÈS D'EMPRESA	37

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/73/1035359>





	7. GARANTIES	38
	8. PRÀCTIQUES ANTISINDICALS	40
30	<i>COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ I</i>	
	<i>VIGILÀNCIA</i>	40
31	<i>CLÀUSULA D'ADHESIÓ AL TRIBUNAL</i>	
	<i>D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS</i>	42

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/73/1035359>





32	<i>RÈGIM DISCIPLINARI I GRADUACIÓ DE LES</i>	
	<i>FALTES</i>	42
33	<i>FALTES LLEUS</i>	42
34	<i>FALTES GREUS</i>	43
35	<i>FALTES MOLT GREUS</i>	43
36	<i>RÈGIM DE SANCIONS</i>	44

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/73/1035359>





37	<i>PRESCRIPCIÓ</i>	44
DISPOSICIONS ADDICIONALS		
Primera	<i>DRETS ADQUIRITS EN MATÈRIA</i>	
	<i>D'ANTIGUITAT</i>	45
Segona	<i>PRODUCTIVITAT</i>	46
Tercera	<i>VALOR HORA PROFESSIONAL</i>	46





Quarta	<i>ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ</i>	46
Cinquena	<i>EL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE DE</i>	
	<i>DONES I HOMES I LA TUTELA CONTRA LA</i>	
	<i>DISCRIMINACIÓ</i>	47
	1. EL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE	
	DONES I HOMES	47

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/73/1035359>





	2. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE	
	SEXE	48
	3. DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O	
	MATERNITAT	48
	4. ELABORACIÓ I APLICACIÓ DELS PLANS	
	D'IGUALTAT	48

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/73/1035359>



	5. COMISSIÓ D'IGUALTAT	49
	6. MESURES ESPECÍFIQUES PER PREVENIR	
	L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE	

	SEXE EN EL TREBALL	50
Sisena	TITULACIÓ	51
Setena	PERSONAL DISCAPACITAT	51
Vuitena	CARRERA PROFESSIONAL	51
ANNEXOS		
Annex 1 <i>semel</i>	TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES PER NIVELLS PROFESSIONALS PER A L'ANY 2017	52
Annex 1 <i>bis</i>	TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES PER NIVELLS PROFESSIONALS PER A L'ANY 2018	54
Annex 1 <i>ter</i>	TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES PER NIVELLS PROFESSIONALS PER A L'ANY 2019	56
Annex 1 <i>quater</i>	TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES PER NIVELLS PROFESSIONALS PER A L'ANY 2020	58



Annex 2	TAULA CONSOLIDADA DE DRETS ADQUIRITS EN MATÈRIA D'ANTIGUITAT (disposició addicional primera)	60
---------	--	----

### TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER ALS

ESTABLIMENTS SANITARIS D'HOSPITALITZACIÓ,  
CONSULTA I ASSISTÈNCIA DE LES ILLES BALEARS PER ALS  
ANYS 2017 A 2020

(Codi de Conveni 07000345011982)

#### Article 1

#### PARTS SIGNANTS DEL CONVENI I ÀMBIT D'APLICACIÓ

1. Són parts concertants d'aquest Conveni col·lectiu, per la representació sindical: FEDERACIÓ D'EMPLEATS I EMPLEADES DE SERVEIS PÚBLICS DE LA UGT (d'ara endavant, FeSP-UGT); FEDERACIÓ DE SANITAT I SECTORS SOCIO-SANITARIS DE LES ILLES BALEARS DE COMISSIONS OBRERES (d'ara endavant, FSS-CCOO); UNIÓ SINDICAL I TÈCNICS SANITARIS (d'ara endavant, USAE), i SINDICAT D'INFERMERIA (d'ara endavant, SATSE). I per la representació empresarial: UNIÓ BALEAR D'ENTITATS SANITÀRIES (d'ara endavant, UBES).

2. El Conveni col·lectiu és d'aplicació als establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques, tant en règim d'hospitalització com d'assistència i consulta, que hi ha al territori de les Illes Balears, ja siguin persones físiques o jurídiques, mercantils, mutuals o benèfiques, incloent-hi els de les esglésies, comunitats religioses i fundacions privades, i els sotmesos a règims especials i al personal al servei d'aquests establiments, llevat de les institucions sanitàries del Sistema Públic de Salut, qualsevol que sigui l'Administració pública que hi exerceixi la competència, i els seus organismes autònoms i empreses i fundacions públiques, i també és d'aplicació als treballadors i treballadores al servei dels establiments afectats. En especial, s'aplicarà a les parts representades en 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 exerceix càrrecs de direcció general, gerència o d'alta direcció.

#### Article 2

#### VIGÈNCIA

2. L'aplicació del contingut general del Conveni col·lectiu entrarà en vigor a partir de l'endemà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB, d'ara endavant), sense perjudici de les dates d'efecte acordades per les parts en les diferents matèries o grups homogenis de matèries que recull l'articulat del Conveni.

Els efectes retributius del Conveni col·lectiu es remuntaran al dia 1 de gener de 2017.

El Conveni serà vigent fins al dia 31 de desembre de 2020.



Aquest Conveni col·lectiu succeeix l'anterior i el deroga tal com estableix l'apartat 4 de l'article 86 de l'Estatut dels treballadors (ET, d'ara endavant), Conveni que ha estat objecte d'una pròrroga expressa durant l'any 2012, i tàcita durant els anys següents una vegada denunciat al novembre de 2012.

Si el Conveni col·lectiu no és denunciat per cap de les parts atorgants, es prorrogarà d'any en any, tret d'aquelles matèries en què se n'hagi pactat expressament l'acabament i en conseqüència no siguin prorrogables.

### **Article 3** **DENÚNCIA DEL CONVENI**

La denúncia del Conveni col·lectiu s'ha de fer expressament i per escrit mitjançant una notificació de la part o parts que la fa a les altres parts atorgants i a l'autoritat laboral competent, i es fixa per a aquest tràmit el mes de novembre de l'any 2020 o, en cas de pròrroga, qualsevol dels ulteriors mesos de novembre de l'any d'acabament de la vigència prorrogada del Conveni.

Una vegada denunciat el Conveni i conclosa la vigència inicial, i mentre no s'assoleixi un acord exprés per renovar-lo, en continuarà vigent el contingut normatiu tret de les matèries en què se n'hagi establert la total expiració. Així mateix perdran vigència totes les clàusules obligacionals.

### **Article 4** **NATURALESIA 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 el supòsit que la jurisdicció competent a l'exercici de les seves facultats deixi sense efecte alguna de les seves clàusules, se n'ha de reconsiderar tot el contingut, i en particular renegociar les contraprestacions que s'hagin pactat vinculant-les a determinades condicions o drets de la clàusula o clàusules deixades sense efecte.
2. **GARANTIA AD PERSONAM.** S'han de respectar les condicions personals que, globalment i en conjunt, excedeixin d'allò pactat en aquest Conveni, i mantenir-se estrictament a títol *ad personam*.
3. **COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ.** Les empreses poden compensar i absorbir les millores establertes en aquest Conveni, 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 estiguin atorgant tals empreses, considerades en conjunt i en còmput anual. S'exclou de la facultat de compensació el "plus innominat estàtic" que les empreses estiguin pagant al personal que hi tengui dret, que continuarà regint-se per les mateixes condicions regulades en l'apartat IV de l'article 4 del Conveni col·lectiu de 1980.

La Comissió Paritària del Conveni podrà intervenir a instàncies de l'empresa o de la representació legal dels treballadors, per determinar la naturalesa de les millores o els complements que s'abonin i les condicions en què, si s'escau, es pot practicar la compensació i l'absorció sense perjudici de les competències que en aquesta matèria corresponguin a la jurisdicció social.



**Article 5**

**GRUPS PROFESSIONALS I FUNCIONS**

1. FUNCIONS. El personal ha d'exercir les funcions que resultin del contingut de la prestació laboral a què està obligat pel grup professional de pertinença, de conformitat amb aquest article. Les categories professionals són determinants del salari que correspon a cadascun dels treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni, d'acord amb els annexos 1 per a cadascun dels anys en què estigui vigent (anys 2017 a 2020).

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

Els llocs de treball de direcció, supervisió i coordinació són sempre lliurement designats per l'empresa. No obstant això, de l'existència de vacants als llocs de supervisió i coordinació s'ha de donar informació completa a través dels mitjans utilitzats en l'empresa (tauler d'anuncis, intranet, etc.), així com s'ha de comunicar a la representació legal dels treballadors, també a l'efecte informatiu. S'ha d'acreditar en el currículum del treballador o treballadora la designació per a aquests llocs i s'ha d'informar la representació legal dels treballadors del nomenament dels càrrecs de responsabilitat.

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu es classifica en els grups professionals que es detallen a continuació, d'acord amb les funcions prevalents de la prestació laboral que dugui a terme.

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

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

2.1. GRUP PROFESSIONAL PRIMER (I). Integren aquest grup els graduats i les graduades superiors que, proveïts de la titulació corresponent i amb capacitat per exercir la seva professió, ingressen en l'empresa per exercir-la, i duen a terme amb responsabilitat i iniciativa les activitats encomanades al lloc de treball per al qual han estat contractats; com també el personal professional sanitari amb titulació de llicenciatura a què es refereix la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries o la norma que en cada moment estigui vigent en aquesta matèria.

S'inclouen dins d'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, metge en cap del departament, metge en cap del servei, metge de clínica en cap, metge adjunt/a, metge, metge especialista, farmacèutic /a i odontòleg/òloga.

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

S'inclouen dins d'aquest grup els llocs de treball i les categories professionals següents: titulat o titulada mercantil o similar, diplomats o diplomada en relacions laborals i graduat social, mestre o mestra nacional; diplomats o diplomada en treball social i treballador o treballadora social; professor o professora d'educació física; intèrpret (amb titulació del MEC o amb diplomatura en relacions públiques); cap de personal; cap de secció; cap de negociat; programadora o programador informàtic titulat; fisioterapeuta; cap d'infermeria; terapeuta ocupacional; subcap d'infermeria; supervisor o supervisora de serveis; diplomada universitària o diplomats universitaris d'infermeria (DUI); ajudant tècnic sanitari o ajudant tècnica sanitària (ATS); llevadora o llevador, i DUI especialista en ginecologia i obstetrícia o salut mental.



2.3 GRUP PROFESSIONAL TERCER (III). Integren aquest grup els treballadors i treballadores que acrediten una titulació, formació professional o tècnica específica, segons la funció, tenen els coneixements o l'experiència necessària acreditada per exercir-la, amb responsabilitat i iniciativa, sota supervisió si no ocupen llocs de direcció, les activitats encomanades al lloc de treball i a la funció per als quals han estat contractats, així com el personal professional de l'àrea sanitària de formació professional de grau mitjà i superior a què es refereix la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries o la norma que en cada moment estigui vigent en aquesta matèria.

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

2.4. GRUP PROFESSIONAL QUART (IV). Integren aquest grup els treballadors i 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 a la funció per als quals han estat contractats. L'exercici de funcions pel personal d'aquest grup es caracteritza perquè s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, requereixen preferentment un esforç físic o atenció i no necessiten formació específica, tret de l'ocasional d'un període d'adaptació. D'acord amb la seva concreció, les dites tasques seran, a títol enunciatiu, les que habitualment tingui encomanades el personal, les suplementàries o auxiliars necessàries que integren el procés complet del qual formen part.

S'inclouen dins d'aquest grup els llocs de treball i les categories professionals següents: cuidador psiquiàtric o cuidadora psiquiàtrica; monitor o monitora de logofonia, de sords o ocupacional; monitor o monitora d'educació física; mossos o mosses de clínica; rehabilitador o rehabilitadora; zelador o zeladora, ajudant o auxiliar sanitari o sanitària; conserge; vigilant nocturn o nocturna; ordenança; porter o portera; vigilant; ajudant de cuina; cambrer o cambrera; ajudant i rentaplats de cuina; netejador o netejadora; cosidor o cosidora; bugader o bugadera; planxador o planxadora; oficial de manteniment (en els oficis d'electricista, calefactor, lampista, paleta, fuster, pintor, jardiner, etc.); conductor o conductora d'ambulància; conductor o conductora; aprenent d'ofici, i aspirant administratiu o administrativa de 16 i 17 anys.

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

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

5. GRUP DE TREBALL. Es constituirà un grup de treball dins la Comissió Paritària, una vegada publicat el Conveni col·lectiu en el BOIB, per redactar un nou article en aquesta matèria adaptat a la legislació sobrevinguda i als acords que s'assoleixin.

El nou article, si modifica el text vigent, haurà de ser aprovat per la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.



**Article 6**

**MOBILITAT I PROMOCIÓ INTERNA**

La mobilitat i promoció interna haurà de ser un procés continu obert de forma permanent, amb el procés de sol·licitud i de concessió de les places supervisat per la Comissió de Seguiment de l'empresa, constituïda per la representació legal dels treballadors de l'empresa i per qui designi l'empresa, de forma paritària, que es reuniran trimestralment, i podran reunir-se de forma extraordinària per convocatòria de qualsevol de les parts.

Qui, per raons de guarda legal, s'encarregui de la cura directa d'algun menor de dotze anys o d'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 familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi cap activitat retribuïda, no veurà frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni les seves possibilitats de promoció interna.

Els criteris d'aquesta norma són els següents:

1. OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ. Oferir als treballadors i treballadores la possibilitat de trasllat voluntari a l'àmbit intern pels diferents serveis i unitats, dins la seva mateixa categoria (mobilitat interna) o nivell en l'empresa, i promoció interna per a diferent categoria.

Aquestes normes, de règim intern, seran d'aplicació 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 podran produir per les causes següents:

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

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

La convocatòria es farà pública en el termini màxim de trenta dies des de la seva vacant. Mentrestant, la plaça es podrà ocupar temporalment.

El temps treballat temporalment en aquesta plaça, segons el paràgraf anterior, no computarà a l'efecte de cap mèrit.

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

El període de prova o adaptació al lloc de treball serà de dos mesos en tots els casos, a l'efecte dels quals es reunirà la Comissió de seguiment i valorarà l'adaptació al lloc si ho considera oportú alguna de les parts, que ho notificarà si s'escau.

4. SOL·LICITUD. La sol·licitud es realitzarà en un full imprès on figurin les dades personals del sol·licitant, els mèrits que aporta, la titulació corresponent al lloc a cobrir, com també el torn de preferència al qual opta i els serveis als quals desitja ser traslladat (aquest darrer, en els casos de mobilitat voluntària), ordenats preferentment, sense que existeixi més d'una sol·licitud a tota hora.

El temps de publicació de les places vacants serà de vint-i-un dies naturals. En el dit temps i mentre s'hagi de cobrir la plaça vacant, aquesta serà coberta per un contracte d'interinitat si es necessita i que no comptarà com a temps d'experiència al lloc.



S'entén que l'última sol·licitud presentada és la vigent, la qual registrarà d'entrada el departament de personal, que lliurarà una còpia a la representació legal dels treballadors en l'empresa.

El model de sol·licitud s'efectuarà en un foli normal, sense cap model especial (si no es té model en l'empresa), on es registrarà amb la data d'entrada, i es proporcionarà a la persona interessada una còpia de la seva sol·licitud registrada.

Les persones interessades disposaran 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 haurà de presentar un escrit en aquest sentit a la direcció de l'empresa per al seu registre i a la representació legal dels treballadors, i de tot això es remetrà informació a la Comissió de Seguiment.

La Comissió de Seguiment consultarà amb la persona responsable del departament o servei on hi hagi la vacant, i sol·licitarà un informe per escrit de la persona que pugui tenir el perfil més adequat per optar al lloc de treball.

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

Qui obtingui un canvi de lloc de treball mitjançant mobilitat voluntària i promoció interna haurà de romandre un any al lloc abans de poder sol·licitar una nova destinació (tret de causes de salut o per força major), període durant el qual només podrà optar a les places vacants que hagin quedat desertes en un procés de mobilitat voluntària.

6. COMISSIÓ DE SEGUIMENT. Es crearà una Comissió de seguiment, integrada per un membre de cadascun dels sindicats que tinguin representació en el comitè d'empresa i tants membres designats per la direcció de l'empresa com sumin la representació sindical, amb el vot ponderat.

Presidirà la Comissió la direcció de l'empresa, o la persona en qui aquesta delegui, amb veu però sense vot, i la podrà assistir el personal tècnic i administratiu que es consideri necessari per a l'assessorament de qualsevol de les parts.

De totes les reunions s'aixecarà acta, que hauran de signar els membres de la Comissió.

La Comissió vetlarà el procés d'adjudicació de totes les places, reunint-se de forma ordinària cada tres mesos, per conèixer els trasllats i els canvis adjudicats, així com les sol·licituds presentades, la baremació i les reclamacions sobre això.

7. COMPETÈNCIES. Seran competències de la Comissió de Seguiment les següents:

1. Supervisar el procés de baremació i confeccionar les llistes de selecció.
  2. Participar en la realització de proves específiques que s'acordi en la Comissió de seguiment.
  3. Conèixer qualsevol reclamació, incidència, informe negatiu de contractació o no superació de període probatori, per al seu estudi i resolució.
  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.



Mentre no s'hagi establert el barem, si hi ha diverses persones per al mateix lloc vacant a cobrir, s'establirà un barem de puntuació, que serà públic, i que s'aplicarà amb l'informe previ del comitè d'empresa. En cas d'empat en el barem, se li adjudicarà a la persona amb més antiguitat, i si l'empat persisteix, s'adjudicarà a la persona de més edat.

#### Article 7

#### **FORMACIÓ PROFESSIONAL**

1. En aquesta matèria regiran els acords que subscriuguin en l'àmbit corresponent les organitzacions empresarials i les organitzacions sindicals a les quals pertanyin les parts signants d'aquest Conveni, com també allò que estableixi la legislació vigent en cada moment.
2. L'assistència del treballador o treballadora a la formació programada i donada per les empreses serà 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 tindrà dret a la compensació corresponent en temps equivalent de descans en les dates que de comú acord es pactin.
3. En matèria de Formació contínua, i a falta d'acords específics, regirà el Reial decret 395/2007, de 23 de març, que regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, publicat en el BOE núm. 87, d'11/04/2007, i les altres disposicions que regulen el subsistema de formació professional contínua.
4. Mentre no es fixi un acord sectorial en aquesta matèria o no es reguli legalment, el personal contractat a temps complet i durant tot l'any tindrà de dret a un crèdit horari anual de vint hores, o a la part que correspongui en proporció amb 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 la dates que es pactin de comú acord, i s'hauran de complir sempre les condicions següents:
  - a. Les accions formatives hauran d'estar directament relacionades amb l'activitat professional que desenvolupi el personal en l'empresa i amb la seva possible promoció, i hauran d'estar homologades per la Comissió Paritària del Conveni. En cas contrari les accions formatives es podran realitzar només si així ho autoritza expressament l'empresa.
  - b. L'empresa només podrà 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 resulti impossible substituir el treballador o treballadora que ha sol·licitat la formació; fet que, si s'escau, serà comunicat per escrit a la representació legal dels treballadors. Si es produeix la negativa empresarial, el treballador o treballadora conservarà el dret al crèdit horari formatiu que es regula en aquest apartat, sense perjudici de la compensació en temps equivalent de descans si l'acció formativa ha tingut lloc fora de l'horari de treball.
  - c. El personal generarà el dret a l'esmentada formació per anys vençuts, en proporció amb la jornada precedent anual contractada.

El personal haurà 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, per al personal contractat a temps complet i amb una antiguitat en la prestació de serveis en l'empresa, almenys, de dos anys, el crèdit per a la formació serà de 30 hores. El personal a temps parcial tindrà aquest mateix dret en proporció amb 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), serà d'aplicació el que es determini legalment a l'àmbit de les empreses regides per aquest Conveni.
6. El període en què el personal romangui en situació d'excedència conforme a l'article 46.3 ET, tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació.



7. La Comissió Paritària queda facultada per anar desenvolupant i aplicant durant la vigència del Conveni totes les normes que emanin de les disposicions legals esmentades, a mesura que es promulguin els reglaments, les circulars o les instruccions a l'efecte.

**Article 8**  
**SALARI BASE**

1. Els salaris base establerts per als diferents nivells retributius i grups professionals són els que figuren en l'annex 1 d'aquest Conveni col·lectiu i són el resultat d'aplicar sobre el vigent a 31 de desembre de 2016 un increment de l'1,80 %, que és el que es pacta per a l'any 2017.

Per a l'any 2018 el salari base és l'establert en l'annex 1 *bis*, que és el resultat d'aplicar als salaris de l'any 2017 un 1,90 %.

Per als successius anys de vigència del Conveni, això és, 2019 i 2020, el salari base tindrà un increment equivalent al 2,00 % sobre els salaris dels anys 2018 i 2019, respectivament.

En els annexos 1 *semel*, *bis*, *ter* i *quater* d'aquest Conveni, es fixen les quanties dels salaris base per als anys 2017, 2018, 2019 i 2020, respectivament.

2. El pagament d'endarreriments per les diferències salarials que, si s'escau, es produeixin per aplicació de la revisió salarial de l'any 2017, es liquidaran no més tard de la nòmina del mes de desembre de 2017, bé en un sol pagament, bé de forma fraccionada durant els mesos que transcorrin des del mes següent al de publicació del Conveni col·lectiu en el BOIB. Tret que la relació laboral s'extingeixi, interrompi o suspengui abans de la data límit abans citada, cas en què el pagament d'endarreriments, si s'escau, s'haurà de produir en la corresponent liquidació d'havers.

**Article 9**  
**COMPLEMENT RETRIBUTIU PER ANYS DE SERVEI (ANTIGUITAT)**

El sistema únic de complement retributiu per temps de serveis prestats a l'empresa, per a tots els treballadors i treballadores, consistirà en un màxim de quinze triennis equivalents al 2 % de salari base cadascun, amb un màxim del 30 %.

La data inicial del còmput del complement per antiguitat serà la d'ingrés del personal en 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 serà la del nou ingrés.

El període en què el personal romangui en situació d'excedència a partir de la signatura d'aquest conveni, per atendre la cura de fills o familiars, de conformitat amb l'apartat 3 de l'article 46 ET, serà computable a l'efecte de la meritació i percepció del complement per antiguitat.

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

**Article 10**  
**GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES**

El personal té dret a dues gratificacions extraordinàries a l'any, abonables juntament amb la mensualitat de juny l'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 dels treballadors aquestes gratificacions extraordinàries podran abonar-se prorratejades en les dotze mensualitats de l'any.

**Article 11**

**COMPLEMENTES I PLUSOS RETRIBUTIUS**

S'estableixen els complements i plusos retributius següents:

a. **PLUS DE RESIDÈNCIA.** El personal afectat per aquest Conveni percebrà un complement salarial en concepte de plus de residència consistent en el 10 % del salari base, que s'abonarà mensualment.

b. **PLUS D'ESPECIALITAT.** Amb motiu de la major especialització, s'estableix un complement retributiu a favor del personal sanitari titulat classificat en els grups professionals 2 i 3 de l'article 5 d'aquest Conveni, que exerceixi les seves funcions als llocs de treball de les seccions o departaments següents: quiròfans, radiodiagnòstic, radioteràpia, medicina nuclear, laboratori d'anàlisi, unitat de cures intensives, unitat de nounats, hemodiàlisi i servei d'urgències. També percebrà aquest plus el personal sanitari que habitualment manipuli o prepari citostàtics, així com el bugader o bugadera, l'auxiliar sanitari o sanitària, i el zelador o zeladora en el servei d'urgències.

La quantia d'aquest plus serà del 15 % del salari base i s'abonarà mensualment.

Aquest mateix plus, però equivalent al 10 % del salari base, s'abonarà així mateix al personal de neteja i als zeladors o als auxiliars sanitaris que prestin serveis en alguna de les seccions o departaments a què es refereix el primer paràgraf d'aquest apartat i al personal recepcionista-telefonista del servei d'urgències, sempre que les funcions que realitzin els facin estar en contacte directe amb els pacients durant la visita mèdica, fins a la data d'entrada en vigor del paràgraf següent.

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

Aquest complement de lloc de treball es percebrà únicament i exclusivament mentre el personal ocupi efectivament la plaça o el lloc qualificat com a d'especialització, i no suposarà la consolidació personal del dret a percebre'l quan sigui destinat a un altre lloc de treball no qualificat d'especialització en aquest apartat.

Per tenir de dret a meritar i a percebre aquest complement serà necessari que la dedicació del personal al lloc tingui caràcter exclusiu o preferent i en forma habitual i continuada.

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

c) **PLUS DE CATEGORIA PROFESSIONAL.** En el conveni anterior al subscrit per als exercicis del 2008 al 2011 va quedar establert aquest nou plus, que va absorbir fins on va arribar el regulat en anteriors convenis col·lectius sota el nom de "plus de garantia mínima d'increment", per als grups professionals segon, tercer i quart, els increments del qual al llarg de tota la vigència del Conveni seran els mateixos pactats per al salari base que regula l'article 8.

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

El personal contractat per a la formació i l'aprenentatge o en pràctiques no meritarà ni percebrà aquest plus mentre el seu contracte de treball no es converteixi en indefinit. Si no es produeix aquesta conversió i s'extingeix el contracte al seu venciment per voluntat de l'empresa, el treballador o treballadora tindrà dret a una indemnització de dos dies de salari per mes de servei. El dret a aquesta indemnització no es meritarà ni percebrà si l'empresa opta per abonar al treballador o treballadora contractada el dit plus de categoria professional en els termes establerts en aquest Conveni.

d) **PLUS DE DIUMENGES I DIES FESTIUS.** El plus per prestar serveis en diumenge o dies festius, el percebrà el qui iniciï la jornada en els dits dies independentment de la durada d'aquesta. La meritació i percepció del plus serà en funció de les hores de treball coincidents en els dits dies.

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

Any 2017	Any 2018	Any 2019	Any 2020
1,53 €/hora	1,56 €/hora	1,59 €/hora	1,62 €/hora



e) PLUS DE NADAL I CAP D'ANY. El personal que treballi tant en la vigília de Nadal i Cap d'Any com al Nadal i al Cap d'Any meritara i percebrà un plus equivalent al valor d'un dia de salari per nivell retributiu en la quantia que recull la columna corresponent de l'annex 1 per a cadascun dels anys de vigència del Conveni col·lectiu. La percepció d'aquest plus és incompatible amb el que fixa la lletra d).

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

f) PLUS DE NOCTURNITAT. S'estableix que la retribució específica del treball nocturn consistirà en el recàrrec del 25 %, que s'aplicarà sobre el salari base quan això 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 satisfaran a tot el seu personal la quantitat que més a baix s'estableix en concepte de plus de transport, per compensar les despeses meritades amb motiu del desplaçament des del domicili al lloc de treball i viceversa:

Any 2017	Any 2018	Any 2019	Any 2020
648,06 €/any	660,37 €/any	673,58 €/any	687,05 €/any

Aquest plus no es meritara ni percebrà mentre el treballador o treballadora estigui en situació de baixa per incapacitat temporal, ni mentre el contracte de treball es trobi suspès per alguna de les causes legalment establertes, o s'estigui gaudint d'excedències. Tanmateix, la dita quantia s'abonarà en la mensualitat que coincideixi qualsevol període de vacances o permís retribuït, ja que el càlcul i còmput d'aquest s'ha fet anualment calculant onze mensualitats de treball, dividint-la en dotze pagaments mensuals iguals.

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

#### Article 12

#### DESPESES DE DESPLAÇAMENT O LOCOMOCIÓ

Els treballadors i treballadores que s'hagin de desplaçar durant la jornada de treball per compte de l'empresa, inclosos els casos en els quals el personal hagi d'iniciar o finalitzar la jornada laboral en una població diferent a aquella en la qual va ser contractat, percebran la quantitat de deu cèntims d'euro (0,19 €) per quilòmetre recorregut amb vehicle propi o, si s'escau, l'import del transport públic utilitzat. Les empreses es faran càrrec de la resta de despeses de manutenció o pernactació que es produeixin, mitjançant la presentació dels justificants de les despeses.

#### Article 13

#### 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. Respecte a les hores extraordinàries motivades per absències imprevistes, canvi de torn, períodes punta i altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de l'especial naturalesa de l'assistència sanitària, l'empresa informara mensualment la representació legal dels treballadors de les realitzades per aquestes causes, especificant-les. Trimestralment els representants legals dels



treballadors faran pública una valoració del caràcter de les hores extraordinàries realitzades durant els tres mesos considerats, partint de la informació mensual facilitada per l'empresa i de la seva pròpia i es reservaran, si s'escau, les accions legals corresponents per incompliment de l'acord de supressió de les hores extraordinàries habituals. La realització d'hores extraordinàries així com estableix l'article 35.5 ET, es registrarà dia a dia i es totalitzarà setmanalment, i se'n lliurarà una còpia del resum setmanal al personal en el comunicat corresponent.

Es pacta, exclusivament per al període de vigència d'aquest Conveni col·lectiu, el 50 % 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 serà equivalent a la durada del període extra treballat. L'opció per a la percepció dinerària o la compensació en descans serà del treballador o treballadora.

En el cas que la realització d'hores extraordinàries suposi el perllongament del torn de treball que coincideixi amb l'horari habitual de menjades (dinar o sopar), el cost d'aquestes anirà a càrrec de l'empresa, i serà d'aplicació en 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).

#### **Article 14** **COMPROMÍS D'ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ**

Les empreses afectades per aquest 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 serà d'almenys un 70 % de plantilla fixa de mitjana en còmput anual.

Als contractes que se subscriuin com a fixos indefinits des de l'inici, els seran d'aplicació els períodes de prova regulats en l'article 14 ET.

#### **Article 15** **CONTRACTACIÓ EVENTUAL**

Els contractes de durada determinada subscrits quan ho exigeixin circumstàncies del sector privat de la sanitat, l'acumulació de tasques o l'excés de demanda, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, podran tenir una durada màxima de dotze mesos dins un període de divuit mesos. El període probatori dels esmentats contractes no serà superior a quaranta dies naturals per als diplomats i titulats superiors i de quinze dies naturals per a la resta de personal. Si es concerten per temps inferior al màxim previst, podran prorrogar-se per una sola vegada fins assolir la durada màxima.

#### **Article 16** **JORNADA LABORAL**

La jornada ordinària anual de treball efectiu serà de mil set-cents vint-i-vuit (1.728) hores. Aquesta jornada anual es correspondrà amb una jornada mitjana setmanal de trenta-set hores i quaranta-cinc minuts (37,45) ordinàries de treball efectiu.

En consideració a les característiques del servei d'unitat de cures intensives (UCI) i per al personal fix nocturn, la jornada anual serà de mil sis-cents (1.600) hores, que es correspondrà 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 tingui torn rotatori nocturn, durant la setmana nocturna treballada, i minora 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 de sis (6) hores, el període de descans durant aquesta serà de quinze (15) minuts, que es considerarà temps de treball efectiu.

El control i còmput de la jornada ordinària de treball es verificarà trimestralment en termes de mitjana o per cap altre sistema, quan sigui necessari per raons objectives, i en tot cas, la distribució de la jornada no suposarà la superació del nombre d'hores ordinàries anuals pactades.

#### **Article 17**

#### **HORARIS, TORNS I DESCANSOS**

1. En aquestes matèries es mantindrà el règim actualment vigent en cada empresa. La seva modificació només podrà produir-se prèvia negociació i acord amb els representants legals dels treballadors en l'empresa.

2. Anualment l'empresa elaborarà el calendari laboral, del qual s'haurà d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball. La representació legal dels treballadors serà consultada amb caràcter previ a l'elaboració del calendari laboral, i podrà emetre un informe sobre això que, si s'escau, serà per escrit i en el termini màxim de quinze dies.

#### **Article 18**

#### **VACANCES**

1. Tot el personal gaudirà d'un període anual de vacances de trenta dies naturals, que seran retribuïdes a raó del salari real. Si el treballador o treballadora ho sol·licita, l'empresa farà efectiva la retribució corresponent al període de vacances el dia anterior a l'inici del seu gaudi.

En cada empresa es confeccionarà anualment un calendari de vacances de comú acord entre la direcció i els representants legals dels treballadors. Aquest calendari de vacances serà rotatori, per serveis i categoria professional.

Quan dos cònjuges que prestin servei en l'empresa, o parella estable degudament registrada com a tal, treballin en el mateix centre de treball i empresa, es tindrà en compte aquesta circumstància en la planificació de vacances per procurar que gaudeixin totalment o parcialment les vacances conjuntament.

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

El període anual de vacances únicament es podrà fraccionar en dos períodes de quinze dies cadascun, l'un a elecció del treballador o treballadora i l'altre per designació de la direcció de l'empresa, d'acord amb els criteris abans referits, tret de pacte en contrari entre ambdues parts.

L'inici del període de vacances no podrà coincidir amb un dia de descans setmanal de manera que en aquest cas s'entendran iniciades les vacances l'endemà del dit descans setmanal.

2. Es recomana a les treballadores i els treballadors fixos el gaudi de les vacances durant els mesos de maig a setembre, ambdós inclosos. En el supòsit que l'empresa no pugui concedir-ne el gaudi íntegrament en aquest període, es veurà obligada a concedir, almenys, quinze dies en aquest tram temporal, tret de pacte individual en contra. Si no hi hagués cap pacte en contra i l'empresa no pogués concedir cap període de vacances per raons de servei en les dates recomanades, les vacances s'incrementaran 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, gaudirà d'un nombre de dies proporcionals al temps de serveis prestats.



4. L'empresa, sempre que sigui possible cobrir la plaça amb les condicions del conveni, substituirà el personal en període de vacances, a excepció de quan hi hagi tancament parcial, total o disminució de l'activitat en la planta o servei. En el cas que l'empresa substitueixi treballadors o treballadores a causa del gaudi del corresponent període de vacances mitjançant la utilització de la modalitat de contractació laboral que correspongui, la categoria professional que s'atribuirà a la persona substituïda serà la que tingui assignada la persona substituïda.

5. Quan el període de vacances fixat en el 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 tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que, per aplicació del dit precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què correspongui.

6. En el supòsit que, concedides o indicades les vacances, el treballador o treballadora sigui donat de baixa per una incapacitat temporal de qualsevol tipus i en aquesta situació hagi de començar el període de gaudi, tindrà dret a la substitució del període concedit per un altre de normal de vacances, del qual haurà de gaudir com a màxim dins del primer quadrimestre de l'any natural següent.

7. El començament i l'acabament de les vacances s'haurà de produir necessàriament dins de l'any natural, excepte quan, per necessitats del servei i de comú acord, l'empresa i el treballador o treballador pactin l'ajornament a l'any següent, cas en què n'hauran d'haver gaudit a tot tardar dins del primer quadrimestre de l'any següent, així com en les situacions previstes en els dos apartats anteriors.

8. Com a estímul a la fidelització i més temps de vinculació, els treballadors i treballadores amb, almenys, tres anys d'antiguitat en l'empresa, a partir del quart passaran a gaudir de 31 dies naturals de vacances. El dia de bonificació serà laborable i, com que computa com a jornada real de treball, se'n podrà gaudir aïlladament en la data que la persona treballadora sol·liciti, sempre que no coincideixi amb dies festius i ni abans ni després d'aquests, i preavisat, almenys, amb dues setmanes, i es concedirà automàticament sempre que no hi hagi peticions anteriors que puguin afectar el funcionament del servei.

A partir de l'any 2018 els treballadors i treballadores que comptin amb sis anys d'antiguitat en l'empresa, a partir del setè any passaran a gaudir d'un dia addicional més, és a dir, de 32 dies naturals, en les mateixes condicions regulades en el paràgraf anterior.

#### Article 19

#### LLICÈNCIES I PERMISOS RETRIBUÏTS

El personal, amb previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

1. MATRIMONI: el treballador o la treballadora gaudirà d'un permís de vint dies en cas de matrimoni, que s'ampliarà a vint-i-dos dies en cas que aquest tingui lloc fora de les Illes Balears. Aquest permís podrà iniciar-se amb una antelació, almenys, de cinc dies del fet causant.

2. REGISTRE COM A PARELLA ESTABLE: un dia per registrar-se com a parella estable de conformitat amb la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

3. NAIXEMENT D'UN FILL: per naixement d'un fill del treballador, tres dies si té lloc a la mateixa illa i cinc dies si és a fora.

4. MORT: per mort del cònjuge, parella estable degudament registrada com a tal i parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies si es produeix a la mateixa illa, i sis dies si es produeix a fora. En cas de mort de parents de segon grau, la llicència durarà dos o quatre dies, segons es produeixi l'òbit a la mateixa illa o a fora, respectivament.

5. MATRIMONI DE PARES, FILLS O GERMANS: un dia per matrimoni dels parents següents: pares, fills o germans, i dos dies si el té lloc fora de l'illa on estigui prestant serveis.



6. DOMICILI HABITUAL: un dia per trasllat del domicili habitual.

7. 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 tal motiu es necessiti fer un desplaçament a fora de l'illa on estigui treballant, el termini serà de sis i quatre dies, respectivament. En els supòsits d'hospitalització es podrà gaudir del permís mentre aquesta duri, no necessàriament des del primer dia del fet causant.

8. EXÀMENS: el temps necessari per fer-los, degudament justificat, o 48 hores en cas d'haver de desplaçar-se fora de l'illa en què hi hagi ubicat el centre de treball.

9. 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, caldrà ajustar-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

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

En el supòsit que el treballador o treballadora, per compliment d'un deure o exercici del càrrec, percebi una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari a què tingués dret en l'empresa.

10. REPRESENTACIÓ LABORAL: per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts en aquest Conveni.

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

Totes les llicències i els permisos prevists en aquest article hauran de coincidir amb el fet causant i s'entendran concedits en dies naturals. En els supòsits que preveuen els apartats 3, 4 i 7 d'aquest article, si el treballador o 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'iniciarà l'endemà.

11. GRUP DE TREBALL: al si de la Comissió Paritària es constituirà un grup de treball per analitzar i adequar els permisos i les llicències prevists en el Conveni col·lectiu. Qualsevol modificació d'aquesta matèria haurà de ser aprovada per la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

#### Article 20

#### LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES

Les empreses afectades per aquest Conveni consideraran les 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. Podran gaudir de les esmentades llicències, alhora, un màxim del 20 % de la plantilla de cada categoria professional i servei. Tret de causa justificada i urgent la sol·licitud s'haurà de presentar amb dos mesos d'antelació.

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

Els permisos que a l'efecte es concedeixin tindran la consideració legal de suspensions temporals dels contractes de treball.

El personal que es trobi en el gaudi d'una llicència no retribuïda no podrà 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'entendrà que constitueix una transgressió de la bona fe contractual.

**Article 21**

**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.** El treballador o treballadora tindrà 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 s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu i en l'acord a què arribi amb l'empresa, i respectarà, si s'escau, el previst en aquesta.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, a fi d'evitar tota discriminació basada en el seu exercici.

2. **SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL PER PATERNITAT.** De conformitat amb l'apartat 7 de l'article 48 ET, en els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte per paternitat durant quatre setmanes ininterrompudes, ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans regulats en els apartats 4 i 5 de l'article 48 ET.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'apartat 5 de l'article 48 d'ET sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador o treballadora que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès entre l'acabament del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per les dites causes o immediatament després de l'acabament de la suspensió.

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 %, amb l'acord previ entre l'empresari i el treballador, i així com es determini reglamentàriament.

El treballador o treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb la deguda antelació, mai inferior a trenta dies, l'exercici d'aquest dret.

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

4. **PERMÍS PER LACTÀNCIA.** Les treballadores, per la lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La treballadora o el treballador que vulgui acollir-se al gaudi de la reducció de jornada de forma acumulada, ho haurà de comunicar a l'empresa, almenys, amb quinze dies, i el seu gaudi serà 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 tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís caldrà ajustar-se al que preveu l'apartat 7 d'aquest article.



6. GUARDA LEGAL I CURA DE FAMILIARS. Qui, per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, entre un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i el treballador o treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4, 5 i 6 d'aquest article seran resoltes per la jurisdicció competent a través del procediment que estableix l'article 139 de la Llei 36/2011, de 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, una vegada acreditat això d'acord amb l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu 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, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que utilitzi l'empresa.

Aquests drets es podran exercir en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin de comú acord entre l'empresa i la treballadora afectada. Si no s'estableixen, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora, de conformitat amb l'apartat 7 d'aquest article.

9. FALTES D'ASSISTÈNCIA. No es computaran com faltes d'assistència, a l'efecte previst en el paràgraf primer, de la lletra d), de l'article 52 ET, les absències degudes a maternitat, risc durant l'embaràs, malalties causades per embaràs, part o lactància, ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons escaigui.

## Article 22

### PECES DE ROBA DE TREBALL I UNIFORMES

Les empreses facilitaran al personal el vestuari, incloent-hi calçat, mitjons i peça d'abric, necessari i idoni per exercir la seva funció. Respecte al calçat, caldrà ajustar-se al model establert per l'empresa, amb prèvia consulta al comitè de seguretat i salut.



La utilització del vestuari facilitat per l'empresa serà obligatòria tret que per prescripció mèdica s'indiqui el contrari, cas en què caldrà adaptar-lo a la dita prescripció, amb intervenció del Servei de Prevenció, i en funció del dictamen del responsable de la vigilància de la salut. De les discrepàncies s'informarà el Comitè de Seguretat i Salut, que podrà acordar el que consideri convenient, salvaguardant el dret del treballador i treballadora a acudir a la via jurisdiccional en cas de disconformitat.

La indumentària professional només podrà utilitzar-se dins les instal·lacions dels establiments sanitaris i en hores de treball. La rentada i planxada del vestuari anirà a càrrec de les empreses.

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

### Article 23

#### INCAPACITAT TEMPORAL

Durant els processos d'incapacitat temporal derivats d'accident de treball o malaltia professional, les empreses complementaran les prestacions econòmiques que els treballadors afectats i les treballadores afectades rebien de la Seguretat Social, fins a assolir el 100 % del salari real, incloent-hi gratificacions extraordinàries. El dit complement s'abonarà a partir del primer dia i, com a màxim, fins complir-se un any d'haver-se iniciat la incapacitat temporal.

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

No es generarà 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 prestaran d'acord amb el que preveu aquest apartat fins que sigui efectiva la quantitat compensatòria de l'assegurança, moment en què es durà a terme la regulació de les quantitats satisfetes per l'empresa com a complements de la incapacitat temporal.

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

A l'efecte de còmput de la jornada anual previst en l'article 18 d'aquest Conveni, els processos d'incapacitat temporal (IT) es consideraran 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, això és, per al personal adscrit a les unitats de cures intensives (UCI) i per al personal fix nocturn, el còmput de jornada serà 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 serà, fins al vint-i-unè dia, la jornada de treball que normalment hagués fet el treballador o treballadora en el supòsit de no trobar-se en situació d'IT; a partir del vint-i-dosè dia en situació d'IT, la jornada setmanal mitjana de 37 hores i 45 minuts.
- Al personal contractat a temps parcial se li computarà la jornada mitjana setmanal per a la qual estigui contractat.

Es faculta la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu perquè dirimeixi les discrepàncies que puguin sorgir sobre l'aplicació dels criteris de còmput de jornada en situacions d'IT abans indicats. 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 tindrà caràcter vinculant i executiu.



**Article 24**

**AJUDA PER MORT O INVALIDESA ABSOLUTA**

En cas de defunció del treballador o treballadora, o declaració d'invalidesa permanent en grau d'absoluta per a qualsevol treball a causa d'accident de treball o mort sobtada durant la jornada laboral, per la causa que sigui, les empreses pagaran, en qualsevol dels dits supòsits, una indemnització de dotze mesos del salari real, que, en cas de mort, percebran els hereus.

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

**Article 25**

**CESSAMENTS INCENTIVATS**

L'empresa abonarà als treballadors i treballadores que cessin voluntàriament i donin per extingit amb caràcter general 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'abonaran a raó del salari base, l'antiguitat i el plus de residència, i en un sol pagament, tret d'acord en contrari entre l'empresa i el treballador o treballadora.

En el supòsit que el treballador o la treballadora tinguin entre 58 o 61 anys complerts s'exigirà el comú acord entre l'empresa i el treballador o treballadora per extingir el contracte de treball i el consegüent abonament de les dites pagues.

En el supòsit que el treballador o treballadora tinguin 62 i 63 anys complerts, serà requisit que tinguin acreditada una antiguitat, almenys, de deu anys de serveis efectius en l'empresa.

**Article 26**

**EXCEDÈNCIES**

1. El personal amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. Si l'excedència s'ha sol·licitat per temps inferior al màxim establert, el treballador podrà optar a una pròrroga. Per a successives pròrrogues només serà possible si és de comú acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, sense superar el termini total de cinc anys. Una vegada iniciada l'excedència no serà possible el cessament anticipat en la dita situació ni, per tant, hi haurà dret al reingrés anterior a la data de venciment previst, tret que sigui de comú acord entre les parts. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior, encara que no l'hagi exhaurit en la seva integritat, sigui quin sigui el caràcter que aquesta tingués, tret que sigui per atendre la cura de fills o familiars, en els termes previstos en l'apartat 2 d'aquest article.

2. El personal tindrà 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'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, comptadors des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindrà dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, el personal per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o parelles estables degudament registrades que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puguin valer-se per si mateix i no desenvolupi una activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores. No obstant això, si dues o més persones de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà 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'aquesta donarà fi al període del qual, si s'escau, s'estigués gaudint.

El període en què el treballador o treballadora romangui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest apartat serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador o treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant els tres anys d'excedència, en el primer supòsit, o durant el primer any d'excedència per a la cura de familiars o parella estable, en el segon supòsit, respectivament, el treballador i la treballadora tindran dret a la reserva del seu lloc de treball, i s'hi reincorporaran una vegada finalitzi aquesta situació. Transcorregut el dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador o treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu 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 en l'empresa, podrà gaudir d'excedència per cursar estudis en centres oficials per temps superior a sis mesos i sense excedir de sis anys, amb reserva de lloc de treball. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència, independentment del caràcter que aquesta tingués.
4. Així mateix, podrà sol·licitar el pas a la situació d'excedència en l'empresa el personal que exerceixi funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.
5. Totes les sol·licituds d'excedència s'hauran de cursar per escrit a l'empresa amb almenys un mes d'antelació i indicant el temps de durada. L'empresa disposarà de quinze dies com a màxim per resoldre per escrit el que escaigui sobre la sol·licitud, i en cas de ser rebutjada ho haurà de fer motivadament.
6. La sol·licitud per reintegrar-se al lloc de treball haurà de formular-se per escrit i amb un mes d'antelació a la data del termini d'aquella. L'incompliment d'aquest requisit implicarà la renúncia a la reincorporació.
7. Les excedències que preveu aquest article no podran ser destinades a finalitats diferents a les sol·licitades, ja que altrament quedarien sense efecte i invalidades.

#### **Article 27** **VACANTS**

Durant la vigència d'aquest Conveni, les empreses afectades procuraran, en la mesura que les seves possibilitats i necessitats organitzatives, tècniques o derivades de l'assistència sanitària que presten els ho permetin, cobrir amb nous treballadors o treballadores les vacants que es produeixin mitjançant alguna modalitat de contracte de treball dels vàlidament establerts en la legislació vigent.



**Article 28**

**SALUT LABORAL**

1. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS. En aplicació de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (LPRL, d'ara endavant) els treballadors i treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. L'exercici d'aquest dret va unit a un deure de les empreses de protegir la seguretat i salut dels treballadors i 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 dels treballadors i treballadores, etcètera, previstes en la LPRL i la seva normativa de desplegament.

La diversitat de riscos i la importància qualitativa d'algun d'ells fan que el sector sanitari sigui considerat d'especial interès en prevenció, i estan incloses parts de les seves activitats a l'annex 1 del Reglament dels serveis de prevenció.

Les parts signants del Conveni assumeixen, per al període de vigència, 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 ha de ser coneguda pels representants legals dels treballadors.
- d. L'obligació de les empreses que es realitzi una avaluació de riscos seguint els criteris de l'autoritat competent en la matèria o qualsevol altre de tècnicament vàlid.
- e. La realització de la resta de les 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 als de risc especial: radiologia, citostàtics, laboratoris, esterilització, unitat d'infecciosos, medicina nuclear, quiròfans, etcètera.
- g. Situacions d'especial protecció previstes en la LPRL: treball de menors, embaràs, maternitat, lactància i personal d'especial sensibilitat.

L'empresa posarà especial dedicació en aquest col·lectiu laboral i el dotarà de les mesures de protecció, fent un exhaustiu control de les condicions de treball, amb un adequat material de protecció conforme a les seves necessitats.

Per a això, tan aviat l'empresa tingui constància de qualsevol d'aquestes situacions, la comunicarà al Servei de Prevenció, que durà a terme un seguiment individualitzat de cada cas i prendrà les mesures escaients en funció dels riscos del lloc de treball i de l'evolució i la situació clínica del treballador o treballadora. El treballador i treballadora podrà sol·licitar, per si mateix o a través de la seva representació als òrgans de participació preventiva, les mesures de protecció que consideri convenientes, i el Servei de Prevenció haurà de donar una resposta raonada i per escrit a les peticions que rebí. Els informes del Servei de Prevenció relatius al personal a què es refereix aquest apartat seran elevats al Comitè de Seguretat i Salut.

2. REHABILITACIÓ PROFESSIONAL. Al si del Comitè de Seguretat i Salut es promouran actuacions encaminades a la rehabilitació professional tendents a la reincorporació del personal que hagi patit una minusvalidesa derivada d'accident laboral o malaltia professional com a conseqüència de la seva activitat en l'empresa.

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

3. PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL. Es desenvoluparà d'acord amb el que preveu la LPRL. Les empreses facilitaran l'actuació dels delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut, i posaran a la seva disposició prou mitjans per al desenvolupament de les seves funcions.



L'empresa oferirà als delegats de prevenció i a la resta de components del Comitè de Seguretat i Salut un curs bàsic de 50 hores, d'acord amb 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'acompliment de les seves funcions.

Per a la seva formació preventiva i la resta de les funcions atribuïdes en la LPRL els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari específic de 20 hores anuals que no podran ser cedides sinó a qui reglamentàriament els supleixi.

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

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

La integració del principi d'igualtat en la política de salut estableix que les estratègies i programes integren, tant en la seva formulació, com en el desenvolupament i l'avaluació, les diferents necessitats de les dones i els homes en les mesures oportunes per realitzar-les adequadament; que l'actuació sanitària en l'àmbit de salut laboral integrarà la perspectiva de gènere, i que la promoció i la protecció de la salut laboral tindrà en especial consideració el risc i la necessitat específics dels treballadors.

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

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

Les dades contingudes en registres, enquestes, estadístiques o altres sistemes d'informació mèdica i sanitària s'obtindran i tractaran de manera desagregada per sexes. Aquestes dades tindran el caràcter d'absolutament confidencial per als qui hi accedeixin.

#### 6. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT

a. De conformitat amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 LPRL haurà 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 dites treballadores, l'Empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició al risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les mesures inclouran, quan resulti necessari, no realitzar treball nocturn o treball per torns. Es reconeix de manera específica el dret de les treballadores embarassades, a partir del sisè mes de gestació, a no haver de dur a terme treballs nocturns. L'empresa tindrà la facultat de disposar les permutes temporals derivades de l'aplicació d'aquest dret.

b. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resulti possible o, malgrat tal 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 la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, prèvia consulta als representants legals dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte.



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

En el supòsit que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no hi hagi un lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

c. Si l'esmentat canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs prevista en l'article 45.1 d) 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 seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

d. El que disposen els lletres a) i b) d'aquest apartat serà també d'aplicació 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 la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora o al seu fill. Podrà, així mateix, declarar-se el pas 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.d) ET, si es donen les circumstàncies previstes en el c) d'aquest apartat.

7. GRUP DE TREBALL. Es crea un grup de treball en matèria de Salut Laboral al si de la Comissió Paritària amb l'objectiu d'aprofundir i desenvolupar els punts relatius a aquesta disciplina d'aquest Conveni. La taula, de caràcter paritari, estarà formada per quatre representants de la part sindical signant i quatre representants de la part empresarial. La seva primera reunió es farà dins dels sis mesos següents a la signatura d'aquest Conveni, moment en què s'elaborarà el reglament de funcionament.

#### Article 29

#### DELS SINDICATS I DELS COMITÈS D'EMPRESA

1. DELS SINDICATS. Les parts signants d'aquest Conveni, mitjançant aquestes estipulacions ratifiquen una vegada més la seva condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen així mateix com a tals, amb la finalitat d'instrumentar a través de les seves organitzacions unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu i tendents a facilitar la resolució de tots els problemes que suscitï la dinàmica social.

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

A l'efecte que ha estat exposat, les empreses respectaran el dret del personal a sindicar-se lliurement, admetran que els treballadors i treballadores afiliats 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 podran subjectar l'ocupació d'un treballador i treballadora a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, i tampoc no podran acomiadar-lo o causar-li perjudici de cap altra forma a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

Els sindicats podran trametre informació a totes aquelles empreses en les quals disposin d'afiliació suficient i apreciable, a fi que aquesta sigui distribuïda, fora de les hores de treball i sense que, en tot cas, l'exercici d'aquesta pràctica pugui interrompre el procés productiu. En els centres de treball que tinguin una plantilla superior a 25 treballadors i treballadores, hi haurà taulers d'anuncis en els quals els sindicats degudament implantats podran inserir comunicacions, per a la qual cosa n'adreçaran còpies prèviament a la direcció del centre de treball.

En les empreses o, si s'escau, en els centres de treball que ocupin més de 250 treballadors i treballadores, sigui com vulgui la classe del seu contracte, les seccions sindicals que puguin constituir-se pel personal afiliat als sindicats amb presència en els comitès d'empresa estaran 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 el supòsit que no formin part del comitè d'empresa, tindran les garanties i competències establertes legalment per als membres dels comitès d'empresa.



En els centres de treball amb plantilla superior a 50 i inferior a 251 treballadors i treballadores, i quan els sindicats hi tinguin una afiliació superior al 15 % d'aquella, la representació del sindicat serà exercida per un delegat o delegada sindical designat d'acord amb els estatuts del sindicat a qui representi. La delegada o delegat sindical elegit com tal en els centres de treball amb la composició de plantilla citada, que haurà de ser personal en actiu de l'empresa, no disposarà de cap crèdit horari per desenvolupar les seves funcions, tret que al seu torn sigui membre del comitè d'empresa o delegat de personal, o algun d'aquests li cedeixi totalment o parcialment el seu crèdit, la qual cosa haurà de fer-se necessàriament mes a mes, sense que es pugui acumular, per escrit i notificació a l'empresa amb almenys quinze dies d'antelació.

El sindicat que al·legui tenir dret a trobar-se representat mitjançant titularitat personal en qualsevol empresa, ho haurà d'acreditar davant aquesta de manera fefaent, i aquesta, tot seguit, reconeixerà al delegat o delegada la condició de representant del sindicat amb caràcter general.

2. FUNCIONS DELS DELEGATS SINDICALS. Són funcions de les delegades i delegats sindicals elegits 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 personal afiliat a aquest en l'empresa i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat i les empreses.
- b) Podran 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) Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa hagi de posar a disposició del comitè d'empresa, d'acord amb el que regula la llei, i estaran obligats al sigil professional en les matèries que legalment sigui procedent. Tindran les mateixes garanties i els drets reconeguts per la llei o per conveni col·lectiu als membres del comitè d'empresa.
- d) Seran escoltats 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 informats i escoltats 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) Podran recaptar quotes dels seus afiliats, repartir-los propaganda sindical i mantenir-hi reunions, tot això fora de les hores efectives de treball.
- g) Amb la finalitat de facilitar la difusió dels avisos que puguin interessar als respectius afiliats i afiliades al sindicat i al personal en general, l'empresa posarà a disposició del sindicat la representació del qual exerceixi el delegat o delegada, un tauler d'anuncis, que s'haurà d'establir dins l'empresa i en un lloc que garanteixi, en la mesura possible, que tot el personal pugui accedir-hi adequadament.
- h) En matèria de reunions, ambdues parts, quant al procediment es refereix, ajustaran la conducta a la normativa legal vigent.
- i) En els centres en els quals això sigui materialment factible i que tinguin una plantilla superior a 100 treballadors i treballadores, l'empresa facilitarà la utilització d'un local, a fi que el delegat o delegada sindical pugui exercir les funcions i tasques que com a tal li corresponguin.
- j) Els delegats i les delegades sindicals cenyiran les seves tasques a la realització de les funcions sindicals que els són pròpies.

3. QUOTA SINDICAL. A requeriment del personal afiliat als sindicats que exerceixin la representació a què es refereix aquest apartat, les empreses descomptaran en la nòmina mensual dels treballadors i treballadores l'import de la quota sindical corresponent.

El personal interessat en la realització d'aquesta operació remetrà a l'empresa un escrit en el qual s'expressarà amb claredat l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertany, la quantia de la quota, així com el número del compte corrent o llibreta d'estalvis a la qual ha de ser transferida la quantitat corresponent.



L'empresa lliurarà una còpia de la transferència a la representació sindical en l'empresa, si n'hi ha. Aquest descompte es practicarà trimestralment encara que la plantilla del centre de treball de l'empresa no excedeixi de 100 treballadors i treballadores, i seran en qualsevol cas d'aplicació totes i cadascuna de les condicions exigides en aquest apartat, per efectuar-lo, a excepció del lliurament de la còpia de la transferència que es farà a un membre del comitè d'empresa o delegat o delegada de personal amb afiliació al sindicat respectiu.

4. EXCEDÈNCIES. Podrà sol·licitar la situació d'excedència el personal en actiu que exerceixi el càrrec sindical de rellevància provincial a l'àmbit de secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les seves modalitats. Romandrà en tal situació mentre exerceixi el dit càrrec, i es reincorporarà a la seva empresa en el termini d'un mes en finalitzar-ne l'exercici.

En les empreses amb plantilla inferior a 100 treballadors i treballadores, el personal afectat pel termini de la seva excedència cobrirà la primera vacant que del seu grup professional es produeixi a la seva plantilla de pertinença, tret 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 d'aquest Conveni, implantades 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, els seran concedits permisos retribuïts per aquestes, a fi de facilitar-los la tasca com a negociadors i durant el transcurs de la dita negociació, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació en qüestió.

6. DELS COMITÈS D'EMPRESA. Un. Sense perjudici dels drets i les facultats concedits per les lleis, es reconeix 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 al qual pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i l'evolució probable de l'ocupació en l'empresa.
- b. Anualment, conèixer i tenir a la seva 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, dels documents que es donin a conèixer als socis i sòcies.
- c. Amb caràcter previ a la seva execució per 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, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.
  3. L'empresa facilitarà al comitè o models de contracte que habitualment utilitzi, i el comitè està legitimat per efectuar les reclamacions oportunes davant l'empresa i, si s'escau, l'autoritat laboral competent.
  4. Sobre sancions imposades per faltes molt greus i, en especial, en supòsits d'acomiadament.
  5. Referent a estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i cessaments i dels ascensos.
  6. Els membres del comitè d'empresa, i aquest en conjunt, observaran sigil professional en tot allò referent a les lletres a) i b) del punt A), després encara de deixar de pertànyer al comitè d'empresa, i en especial en totes les matèries de les quals l'empresa assenyali expressament el caràcter reservat.

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



- a. 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, i formular, si s'escau, les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.
- b. La qualitat de la docència i de l'efectivitat d'aquesta en els centres de formació i capacitació de l'empresa, si els té.
- c. Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball en l'empresa.
- d. Participar com reglamentàriament es determini en la gestió d'obres socials establertes en l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars.
- e. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa.
- f. Es reconeix al comitè d'empresa capacitat processal, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de la seva competència.
- g. El comitè vetlarà 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 dels treballadors elegits com a tals són les següents:

- a. Cap membre del comitè d'empresa o delegat de personal no podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins l'any següent del seu cessament, tret que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació del treballador o la treballadora en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per presumptes faltes greus o molt greus obeïssin altres causes, s'haurà de tramitar un expedient contradictori en el qual seran escoltats, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o restants delegats de personal i el delegat del sindicat al qual pertanyi, en el supòsit que es trobi reconegut com a tal en l'empresa. Tendran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte als altres treballadors i treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- b. No podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa o a raó de l'acompliment de la seva representació.
- c. Podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa, en les matèries pròpies o de la seva representació, i podran publicar o distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu, les 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 l'efecte.
- d. Disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina, sense depassar el màxim legal. Es podran acumular mensualment les hores dels diferents membres del comitè d'empresa, delegats de personal i delegat sindical en un o alguns dels seus components, així com en els delegats sindicals, sempre que hi hagi conformitat entre els interessats, que serà comunicada a l'empresa, entenent-se que es manté en els termes acordats mentre els afectats no comuniquin el contrari a l'empresa. Es fixa en tres el màxim de variacions que poden produir-se 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 computarà sempre mensualment, és a dir, sense que puguin acumular-se 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:

1. Fins a 100 treballadors i treballadores, 15 hores.
2. De 101 a 250 treballadors i treballadores, 20 hores.
3. De 251 a 500 treballadors i treballadores, 30 hores.
4. De 501 a 750 treballadors i treballadores, 35 hores.
5. De 751 treballadors i treballadores d'ara endavant, 40 hores.



Seràn vàlids els acords entre l'empresa i la representació legal dels treballadors en matèria de cessió del crèdit horari dels representants dels treballadors que es regula en aquest apartat entre membres de comitès d'empresa i, si s'escau, delegats de personal i delegats sindicals que es regulen en aquest Conveni i els delegats sindicals conforme a 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, la duran a terme conjuntament els òrgans unitaris de representació i les organitzacions sindicals per les quals aquests s'hagin presentat a les eleccions de representants dels treballadors.

No es computarà dins el 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 els quals 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 trobi afectada per l'àmbit de negociació esmentat.

e. Sense depassar el màxim legal, podran ser consumides 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.

f. Rebre informació, que li serà facilitada, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes en 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 accedeixin hauran de complir el deure absolut de confidencialitat.

8. PRÀCTIQUES ANTISINDICALS. Quant als supòsits de pràctiques que segons el parer d'alguna de les parts es puguin qualificar d'antisindicals, caldrà ajustar-se al que disposen les lleis.

#### Article 30

#### COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

Per als temes específics del sector afectat per aquest Conveni i pel que fa a la regulació que se'n fa, s'estableix una Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància formada per vuit representants dels treballadors i vuit representants de les empreses, designats aquells pels sindicats signants i aquests per l'organització empresarial signant, amb les funcions següents:

a. Interpretació de les clàusules del Conveni col·lectiu.

b. Arbitratge sobre les qüestions que les parts li sotmetin.

c. Estudi per a la seva aplicació durant la vigència del Conveni, com a clàusula de naturalesa obligacional, d'una borsa d'hores sindicals de caràcter sectorial en l'àmbit de les Illes Balears.

d. Elaboració d'un nou règim disciplinari laboral adaptat a les actuals circumstàncies per substituir els articles 32 a 37 del text convencional que, una vegada acordat al si de la Comissió paritària, serà elevat a les parts signants del Conveni per a la seva aprovació, signatura i tramitació com a part del seu text. Mentrestant, continuarà vigent el règim disciplinari previst en aquest Conveni col·lectiu en els articles 32 a 37.

e. En matèria d'igualtat de tracte entre homes i dones, es constituirà un grup de treball al si d'aquesta Comissió, compost de forma paritària entre homes i dones, als quals se'ls atribueixen competències sobre el seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat en les empreses. A aquest efecte podran obtenir d'aquesta informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius i tenir-hi accés.

f. Les altres que se li atribueixin en aquest Conveni, en especial la realització d'estudis que provin 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 7 d'aquest Conveni col·lectiu.

g. De conformitat amb l'article 85.3 i) ET, conèixer de la inaplicació en 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 l'acabament del període de consultes. En cas d'acord entre l'empresari i la representació legal dels treballadors, aquest s'haurà de notificar a la Comissió Paritària. En el supòsit de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per



pronunciar-se, comptador des que la discrepància li sigui plantejada. Per al cas de no haver-se sol·licitat la intervenció de la Comissió, o no haver assolit aquesta un acord, caldrà ajustar-se als procediments establerts en la disposició addicional tercera d'aquest Conveni.

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 Comissió Negociadora d'aquest.

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

Els acords de la Comissió seran vinculants.

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

### Article 31

#### CLÀUSULA D'ADHESIÓ AL TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB, d'ara 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'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en el TAMIB, aplicant el seu Reglament de funcionament, sotmetent-se expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit personal del Conveni, a aquests procediments, de conformitat amb l'article 8 del dit Reglament.

### Article 32

#### RÈGIM DISCIPLINARI I GRADUACIÓ DE LES FALTES

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

Tota falta comesa per un treballador i treballadora es classificarà, d'acord amb la importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

### Article 33

#### FALTES LLEUS

Es consideren faltes lleus les següents:

- a. La impuntualitat no justificada a l'entrada al o a la sortida del treball 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 al treball d'un dia durant el període d'un mes.
- c. La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, tret 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 podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.
- e. La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic.
- f. Les distraccions en la conservació del material que es tingui a càrrec o del qual es sigui responsable i que en produeixin deterioraments lleus.



- g. Per falta de netedat i higiene personal, quan sigui de tal índole que pugui afectar el normal funcionament de l'empresa.
- h) El destorb, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguin incidència en la Seguretat Social.

**Article 34**  
**FALTES GREUS**

Es consideren faltes greus les següents:

- a. La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball 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 causi perjudicis irreparables.
- b. La inassistència injustificada al treball de dos dies consecutius o tres de no consecutius en el termini d'un mes natural.
- c. La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que preveu la lletra d) de l'apartat següent.
- d. La suplantació d'un altre treballador o treballadora, alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.
- e. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria del seu treball.
- f. La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats als 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 l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada així com l'ocupació d'útils, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no 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 d'obligada reserva 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 de l'establert en la lletra d) de l'article anterior.
- l. La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa i sempre que hi hagi hagut una sanció diferent de l'amonestació verbal, d'aquí a un trimestre.

**Article 35**  
**FALTES MOLT GREUS**

Es consideren faltes molt greus les següents:

- a. La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball, 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 al treball durant tres dies consecutius o cinc d'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, furt o robatori de béns amb suficient entitat de propietat de l'empresa, de companys i companyes o de qualssevol altres persones dins les dependències de l'empresa.
- d. El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que produeixi greu perjudici a l'empresa.
- e. Les derivades de les lletres d) de l'article 33 i f) i l) de l'article 34.



- f. L'abús d'autoritat exercit pels qui exerceixen funcions de comandament.
- g. L'assetjament sexual.
- h. La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.
- i. A l'efecte de consideració com a falta greu o molt greu la reincidència en la comissió de faltes lleus i greus, es tindran en compte només les corresponents en el període de nou mesos anteriors.
- j. En el no previst en la relació precedent, s'aplicaran les causes previstes en l'article 54 ET.

#### **Article 36**

##### **RÈGIM DE SANCIONS**

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

La sanció de les faltes requerirà comunicació escrita motivada al treballador o treballadora, o l'observança del procediment que sigui aplicable quan sigui legalment preceptiu.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte en la mateixa forma en què practiqui la sanció, als representants legals dels treballadors, alhora que al mateix afectat, de qualsevol sanció que imposi, amb totes les especificacions que s'hi presentin.

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, d'acord amb la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.

Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a deu dies.

Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou d'onze a seixanta dies i acomiadament disciplinari.

#### **Article 37**

##### **PRESCRIPCIÓ**

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les molt greus als seixanta dies, a partir de la data que aquella es va assabentar de la seva comissió i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.



## DISPOSICIONS ADDICIONALS

### Disposició addicional primera

#### DRETS ADQUIRITS EN MATÈRIA D'ANTIGUITAT

Amb la finalitat de fomentar la contractació estable i fixa per temps indefinit al sector i que el sistema d'augmentos retributius per anys de serveis en l'empresa no sigui un obstacle o inconvenient per a aquesta finalitat, es va acordar derogar amb efectes d'1 de gener de 2004 el sistema de complements retributius per antiguitat establert en l'article 9, paràgraf primer, del Conveni col·lectiu vigent l'any 2003, sense perjudici dels drets adquirits que es determinen a continuació.

Als treballadors i treballadores la data d'ingrés dels quals a l'efecte 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 estiguessin percebut el mes de desembre de 2003, dret que tenen reconegut per l'aplicació dels convenis col·lectius anteriors.

A aquests treballadors i treballadores se'ls aplicarà durant la vigència del Conveni col·lectiu la taula recollida a l'annex 2, segons el nivell retributiu que tinguessin adquirit al 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 9 d'aquest Conveni, cas en què s'aplicarà aquella, sense que en cap cas siguin acumulables ambdós règims o sistemes.

Per a les categories professionals de diplomad universitari d'infermeria (DUE) i ajudant tècnic sanitari (ATS) se'ls va reconèixer perquè s'aplicàs amb efectes d'1 de gener de 2009, com a dret adquirit i en les mateixes condicions que es regulen en aquesta disposició, el nivell 8 de l'annex 2 *bis*.

Les parts signants del Conveni declaren que el règim pactat en aquesta matèria no té cap finalitat selectiva ni discriminatòria del personal en consideració en el moment de la seva contractació laboral, sinó únicament i exclusivament el reconeixement a la consolidació a títol personal dels drets adquirits o en trànsit d'adquisició que estaven gaudint determinats treballadors i treballadores anteriorment, 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 considera que aquest article pot conculcar la legalitat vigent i n'adverteix les parts signatàries o si la jurisdicció competent adopta alguna mesura amb la finalitat de reparar-ne les anomalies, en aquest supòsit s'acorda reunir de forma urgent les parts signatàries del Conveni col·lectiu, i queda des d'aquest instant automàticament suspesa l'aplicació d'aquest article, i es repararan llavors les presumptes anomalies adaptant-lo a la legalitat vigent, mantenint en tot cas en l'acord conseqüent les expectatives de les meritacions, abonaments i increments pactats en aquest complement entre les parts per al personal afectat.

### Disposició addicional segona

#### PRODUCTIVITAT

Per la naturalesa de l'activitat a què es dediquen les empreses afectades per aquest Conveni, es presenten en aquests moments dificultats insuperables que no permeten establir sistemes de mesurament de productivitat, per la qual cosa les empreses no poden obtenir, a través d'aquesta negociació, contrapartides que puguin objectivar-se sobre la matèria. No obstant això, 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 addicional tercera

#### VALOR HORA PROFESSIONAL

El valor hora professional per a cada categoria està determinat pel resultat d'aplicar la fórmula següent:



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

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 addicional quarta** **ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ**

En el cas que algun treballador o treballadora de l'empresa, conduint un vehicle destinat al transport de malalts per encàrrec d'aquesta, tenguí un accident de circulació durant la realització de serveis prèviament qualificats de molt urgents, l'empresa estarà obligada al següent:

- A abonar els honoraris de la defensa lletrada davant dels jutjats, tribunals i organismes competents.
- A abonar la fiança carcerària que pugui fixar-se i les costes judicials i els honoraris professionals incloent-hi els de pèrits.
- Si de resultes de l'accident es priva temporalment el personal de llibertat o del permís de conduir, se li respectarà mentre duri tal situació el salari real que estava percebent i la privació de llibertat o del permís de conduir no serà considerada com a motiu de falta laboral sancionable, independentment de la resolució que, en ordre a la seva culpabilitat o innocència en l'accident, dictin els organismes competents, tret el cas que el treballador resultàs condemnat, per resolució o sentència ferma que l'imputàs 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 de socors en cas de necessitat urgent. Mentre duri la privació de la llicència de conduir l'empresa podrà destinar el treballador a altres tasques professionals, fins i tot de diferent nivell o grup professional, que s'adaptin a les seves condicions professionals.
- Les empreses podran cobrir mitjançant l'assegurança corresponent les obligacions assumides en aquesta disposició addicional.



#### **Disposició addicional cinquena** **EL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE DE DONES I HOMES I LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ**

- 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'ordenació jurídica i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloent-hi les retributives i les d'acomodament, i en l'afiliació i 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 constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, la formació necessària inclosa, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en el qual es duiguin a terme, l'esmentada 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, en consideració al 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 neutra posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, tret que l'esmentada disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en consideració a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir l'esmentada finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

2. **ASSETJAMENT SEXUAL I PERSECUCIÓ PER RAÓ DE SEXE.** Sense perjudici de l'establert 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 creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constitueix persecució 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 de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o de persecució per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

3. **DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT.** Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot 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, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si s'escau, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determina en la legislació laboral.

b. En el cas de les empreses de plantilla superior a dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix 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 en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat per assolir, les estratègies i pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, 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 podran preveure, 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 la prevenció de l'assetjament sexual i de la persecució per raó de sexe.

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



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

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

f. Les empreses obligades a elaborar un Pla d'Igualtat l'hauran de tenir confeccionat, si no l'haguessin fet anteriorment, i aplicat en el termini d'un any comptador des de la publicació del Conveni col·lectiu en el BOIB, sense perjudici d'anar complint i reconeixent puntualment tots els drets derivats de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

5. COMISSIÓ D'IGUALTAT. Al si de la Comissió Paritària i dependent d'ella, es crearà, en el termini de tres mesos des de la publicació en el BOIB d'aquest Conveni col·lectiu, una comissió paritària per a la igualtat d'oportunitats.

L'esmentada comissió estarà composta per quatre membres, designats de forma paritària per les parts signants del Conveni, procurant una composició equilibrada entre homes i dones.

La Comissió d'igualtat tindrà les funcions següents:

Intervenir en les discrepàncies que puguin suscitar-se en 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 noves mesures en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones.

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 els casos que sobre assetjament sexual o per raó de sexe puguin produir-se en les empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu i elaborar un informe sobre això, i proposar, si fos necessari, l'adopció de mesures per evitar futures situacions.

Les altres funcions li pugui atribuir la Comissió Paritària del Conveni relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Una vegada constituïda formalment, la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats elaborarà unes normes de funcionament intern que fixaran els procediments que s'hagin de seguir en cadascuna de les situacions en les quals pugués tenir competència.

6. MESURES ESPECÍFIQUES PER PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I LA PERSECUCIÓ PER RAÓ DE SEXE EN EL TREBALL. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i la persecució 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 els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que s'hauran de negociar amb els representants dels treballadors, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.



Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de les qual s'assabentin i que puguin propiciar-lo.

En el marc de la Comissió Paritària del Conveni s'estudiarà, per a la seva elaboració i implantació, un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i a la persecució per raó de sexe que comprendrà els principis abans ressenyats. Aquest protocol haurà de ser vigent en el termini màxim d'un any comptador des de la publicació del Conveni col·lectiu en el BOIB.

**Disposició addicional sisena**  
**TITULACIÓ**

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

**Disposició addicional setena**  
**PERSONAL DISCAPACITAT**

Les empreses afectades per aquest 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 el normal exercici de les tasques o funcions del lloc de treball.

**Disposició addicional vuitena**  
**CARRERA PROFESSIONAL**

Les parts signants d'aquest Conveni declaren el reconeixement de la carrera professional en l'àmbit sanitari, d'acord amb la legislació vigent en aquesta matèria. A aquest fi, es constituirà un grup de treball dins la Comissió Paritària perquè abordi aquesta matèria a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu.

Palma, 29 de juny de 2017



**ANNEX 1 SEMEL**
**TAULES DE RETRIBUCIONS FIXES PER NIVELLS RETRIBUTIUS PER A L'ANY 2017**

NIVELL RETRIBUTIU	GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	SALARI BASE MENSUAL ARTICLE 8	PLUS RESIDÈNCIA MES ARTICLE 11 a)	PLUS CATEGORIA PROFESSIONAL MES ARTICLE 11. e)	TOTAL MENSUAL	GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA X 2 PAGUES ARTICLE 10	TOTAL ANUAL	PLUS ARTICLE 11.e) -valor dia-
<b>PERSONAL DIRECTIU</b>									
1	I	Director/a mèdic/a; director/a administratiu /iva; director/a recursos humans.	1.607,60	160,76	-	1.768,36	1.607,60	24.435,48	109,59
2	I	Subdirector/a mèdic/a; subdirector/a administratiu/iva.	1.522,47	152,25	-	1.674,72	1.522,47	23.141,60	103,79
<b>PERSONAL NO SANITARI TITULAT</b>									
3	I	Titulat/ada grau superior.	1.466,91	146,69	-	1.613,60	1.466,91	22.297,03	100,00
11	II	Titulat/ada mercantil o similar.	1.244,78	124,48	256,98	1.626,24	1.244,78	22.004,50	94,59
12	II	Diplomat/ada relacions laborals i graduat /ada social; mestre/a nacional; diplomati/ada en treball social i assistent/a social; professor/a educació física; intèrpret diplomati/ada.	1.237,35	123,74	256,98	1.618,07	1.237,35	21.891,54	94,08
<b>PERSONAL ADMINISTRATIU</b>									
9	II	Cap de personal; cap de secció.	1.294,74	129,48	256,98	1.681,21	1.294,74	22.763,97	98,00
11	II	Cap de negociat.	1.244,78	124,48	256,98	1.626,24	1.244,78	22.004,50	94,59
13	II	Programador/a informàtic/a titulat/ada.	1.175,82	117,58	256,98	1.550,38	1.175,82	20.956,24	89,89
15	III	Oficial administratiu/iva de 1a.	1.078,08	107,81	81,77	1.267,65	1.078,08	17.368,02	76,93
18	III	Oficial administratiu/iva de 2a.	994,56	99,46	81,77	1.175,78	994,56	16.098,47	71,23
22	III	Auxiliar administratiu/iva.	937,83	93,79	81,77	1.113,39	937,83	15.236,30	67,37
<b>PERSONAL SANITARI TITULAT</b>									



3	I	Metge en cap del departament.	1.466,91	146,69	-	1.613,60	1.466,91	22.297,03	100,00
4	I	Metge en cap del servei.	1.408,27	140,83	-	1.549,10	1.408,27	21.405,75	96,02
5	I	Metge de clínica en cap.	1.378,04	137,81	-	1.515,84	1.378,04	20.946,18	93,94
6	I	Metge adjunt/a.	1.355,88	135,59	-	1.491,47	1.355,88	20.609,43	92,42
7	I	Metge; metge especialista; farmacèutic/a; odontòleg/òloga.	1.333,43	133,35	-	1.466,78	1.333,43	20.268,16	90,91
8	II	Fisioterapeuta; cap d'infermeria; subcap d'infermeria; supervisor/a de serveis; diplomada universitari/ària en infermeria (DUE); ajudant tècnic/a sanitari/ària (ATS); llevador/a; DUE especialista en ginecologia i obstetrícia o salut mental.	1.318,84	131,88	256,98	1.707,71	1.318,84	23.130,14	99,64
10	II	Terapeuta ocupacional.	1.274,39	127,44	256,98	1.658,82	1.274,39	22.454,64	96,61
14	III	Tècnic/a de laboratori titulat.	1.101,90	110,19	81,77	1.293,86	1.101,90	17.730,10	78,56
<b>NIVELL RETRIBUTIU</b>	<b>GRUP PROFESSIONAL</b>	<b>LLOC DE TREBALL</b>	<b>SALARI BASE MENSUAL ARTICLE 8</b>	<b>PLUS RESIDÈNCIA MES ARTICLE 11 a)</b>	<b>PLUS CATEGORIA PROFESSIONAL MES ARTICLE 11. c)</b>	<b>TOTAL MENSUAL</b>	<b>GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA X 2 PAGUES ARTICLE 10</b>	<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>PLUS ARTICLE 11.e) -valor dia-</b>
21 bis	III	Auxiliar infermeria; auxiliar infermeria especialitzat (FP1 o mòdul 2); puericultor/a.	957,94	95,79	81,77	1.135,50	957,94	15.541,85	67,37
<b>PERSONAL SANITARI NO TITULAT</b>									
21	IV	Cuidador/a psiquiàtric/a.	957,94	95,79	81,77	1.135,50	957,94	15.541,85	68,75
22	IV	Monitor/a de logofonia, de sords o d'ocupacional; monitor/a d'educació física; mosso/a de clínica; rehabilitador/a; zelador/a, ajudant o auxiliar sanitari/ària.	937,83	93,79	81,77	1.113,39	937,83	15.236,30	67,37
<b>PERSONAL SUBALTERN</b>									
17	IV	Conserge.	1.015,47	101,55	81,77	1.198,78	1.015,47	16.416,25	72,66





22	III	Recepcionista i telefonista.	937,83	93,79	81,77	1.113,39	937,83	15.236,30	67,37
22	IV	Vigilant/a nocturn/a.	937,83	93,79	81,77	1.113,39	937,83	15.236,30	67,37
24	IV	Ordenança; porter/a; vigilat/a.	893,58	89,36	81,77	1.064,71	893,58	14.563,63	64,35
<b>PERSONAL SERVEIS GENERALS</b>									
16	III	Cap de cuina.	1.026,29	102,62	81,77	1.210,68	1.026,29	16.580,70	73,41
17	III	Encarregat/a serveis generals; cap de magatzem; cap de bugaderia; governant/a i encarregat/ada de neteja; cap i encarregat/ada secció auxiliar.	1.015,47	101,55	81,77	1.198,78	1.015,47	16.416,25	72,66
20	III	Cuiner/a de 1a.	960,02	96,01	81,77	1.137,80	960,02	15.573,63	68,88
23	III	Cuiner/a de 2a.	919,73	91,98	81,77	1.093,47	919,73	14.961,16	66,14
24	IV	Ajudant cuina; cambrer/a; ajudant i fregador/a de cuina; netejador/a; cosidor/a; bugader/a; planxador/a.	893,58	89,36	81,77	1.064,71	893,58	14.563,63	64,35
<b>PERSONAL OFICIS DIVERSOS</b>									
19	III	Cap de manteniment o de taller.	973,73	97,37	81,77	1.152,86	973,73	15.781,83	69,82
19	IV	Oficial de manteniment electricista, calefactor/a, lampista, paleta, fuster/a, pintor/a, jardiner/a, etc.; conductor/a ambulància; conductor/a.	973,73	97,37	81,77	1.152,86	973,73	15.781,83	69,82
<b>APRENENTS I ASPIRANTS</b>									
25	IV	Aprenent d'ofici i aspirant administratiu/iva de 16 i 17 anys.	723,27	72,33	81,77	877,36	723,27	11.974,90	52,73





ANNEX 1 B1S  
TAULES DE RETRIBUCIONS FIXES PER NIVELLS RETRIBUTIUS PER A L'ANY 2018

NIVELL RETRIBUTIU	GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	SALARI BASE MENSUAL ARTICLE 8	PLUS RESIDÈNCIA MES ARTICLE 11 a)	PLUS CATEGORIA PROFESSIONAL MES ARTICLE 11. c)	TOTAL MENSUAL	GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA X 2 PAGUES ARTICLE 10	TOTAL ANUAL	PLUS ARTICLE 11.e) -valor dia-
<b>PERSONAL DIRECTIU</b>									
1	I	Director/a mèdic/a; director/a administratiu/iva; director/a recursos humans.	1.638,14	163,82	-	1.801,96	1.638,14	24.899,76	111,67
2	I	Subdirector/a mèdic/a; subdirector/a administratiu/iva.	1.551,40	155,14	-	1.706,54	1.551,40	23.581,29	105,76
<b>PERSONAL NO SANITARI TITULAT/ADA</b>									
3	I	Titulat/ada grau superior.	1.494,78	149,48	-	1.644,26	1.494,78	22.720,67	101,90
11	II	Titulat/ada mercantil o similar.	1.268,43	126,85	261,87	1.657,14	1.268,43	22.422,58	96,39
12	II	Diplomat/ada relacions laborals i graduat/a social; mestre/a nacional; diplomt/ada en treball social i assistent/a social; professor /a educació física; intèrpret diplomt/ada.	1.260,86	126,09	261,87	1.648,81	1.260,86	22.307,48	95,87
<b>PERSONAL ADMINISTRATIU</b>									
9	II	Cap de personal; cap de secció.	1.319,34	131,94	261,87	1.713,15	1.319,34	23.196,48	99,86
11	II	Cap de negociat.	1.268,43	126,85	261,87	1.657,14	1.268,43	22.422,58	96,39
13	II	Programador/a informàtic/a titulat/ada.	1.198,16	119,81	261,87	1.579,84	1.198,16	21.354,41	91,60
15	III	Oficial administratiu/iva de 1a.	1.098,57	109,85	83,32	1.291,74	1.098,57	17.698,01	78,39
18	III	Oficial administratiu/iva de 2a.	1.013,45	101,35	83,32	1.198,12	1.013,45	16.404,34	72,58
22	III	Auxiliar administratiu/iva.	955,65	95,57	83,32	1.134,54	955,65	15.525,79	68,65
<b>PERSONAL SANITARI TITULAT</b>									
3	I	Metge en cap del departament.	1.494,78	149,48	-	1.644,26	1.494,78	22.720,67	101,90
4	I	Metge en cap del servei.	1.435,03	143,51	-	1.578,53	1.435,03	21.812,46	97,84





5	I	Metge de clínica en cap.	1.404,22	140,42	-	1.544,64	1.404,22	21.344,16	95,73
6	I	Metge adjunt/a.	1.381,65	138,16	-	1.519,81	1.381,65	21.001,01	94,18
7	I	Metge; metge especialista; farmacèutic/a; odontòleg/òloga.	1.358,76	135,88	-	1.494,64	1.358,76	20.653,25	92,63
8	II	Fisioterapeuta; cap d'infermeria; subcap d'infermeria; supervisor/a de serveis; diplomat/ada universitari/ària infermeria (DUE); ajudant tècnic/a sanitari /ària (ATS); llevador/a; DUE especialista ginecologia i obstetrícia o salut mental.	1.343,90	134,39	261,87	1.740,15	1.343,90	23.569,61	101,54
10	II	Terapeuta ocupacional.	1.298,61	129,86	261,87	1.690,34	1.298,61	22.881,27	98,44
<b>NIVELL RETRIBUTIU</b>	<b>GRUP PROFESSIONAL</b>	<b>LLOC DE TREBALL</b>	<b>SALARI BASE MENSUAL ARTICLE 8</b>	<b>PLUS RESIDÈNCIA MES ARTICLE 11 a)</b>	<b>PLUS CATEGORIA PROFESSIONAL MES ARTICLE 11è. e)</b>	<b>TOTAL MENSUAL</b>	<b>GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA X 2 PAGUES ARTICLE 10</b>	<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>PLUS ARTICLE 11.e) -valor dia-</b>
14	III	Tècnic/a de laboratori titulat/ada.	1.122,84	112,28	83,32	1.318,44	1.122,84	18.066,97	80,05
21 bis	III	Auxiliar infermeria; auxiliar infermeria especialitzat/ada (FP1 o mòdul 2); puericultor/a.	976,14	97,61	83,32	1.157,07	976,14	15.837,14	68,65
<b>PERSONAL SANITARI NO TITULAT</b>									
21	IV	Cuidador/a psiquiàtric/a.	976,14	97,61	83,32	1.157,07	976,14	15.837,14	70,05
22	IV	Monitor/a de logofonia, de sords o ocupacional; monitor/a d'educació física; mosso/a de clínica; rehabilitador/a; zelador/a, ajudant o auxiliar sanitari/ària.	955,65	95,57	83,32	1.134,54	955,65	15.525,79	68,65
<b>PERSONAL SUBALTERN</b>									
17	IV	Conserge.	1.034,76	103,47	83,32	1.221,55	1.034,76	16.728,16	74,05
22	III	Recepcionista i telefonista.	955,65	95,57	83,32	1.134,54	955,65	15.525,79	68,65
22	IV	Vigilant nocturn/a.	955,65	95,57	83,32	1.134,54	955,65	15.525,79	68,65
24	IV	Ordenança; porter/a; vigilant.	910,56	91,06	83,32	1.084,94	910,56	14.840,34	65,57





PERSONAL SERVEIS GENERALS									
16	III	Cap de cuina.	1.045,79	104,57	83,32	1.233,68	1.045,79	16.895,73	74,80
17	III	Encarregat/ada serveis generals; cap de magatzem; cap de bugaderia; governant/a i encarregat/ada de neteja; cap i encarregat/ada secció auxiliar.	1.034,76	103,47	83,32	1.221,55	1.034,76	16.728,16	74,05
20	III	Cuiner/a de 1a.	978,27	97,83	83,32	1.159,42	978,27	15.869,53	70,19
23	III	Cuiner/a de 2a.	937,21	93,72	83,32	1.114,25	937,21	15.245,42	67,40
24	IV	Ajudant de cuina; cambrer/a; ajudant i fregador/a de cuina; netejador/a; cosidor/a; bugader/a; planxador/a.	910,56	91,06	83,32	1.084,94	910,56	14.840,34	65,57
PERSONAL OFICIS DIVERSOS									-
19	III	Cap de manteniment o de taller.	992,23	99,22	83,32	1.174,77	992,23	16.081,68	71,15
19	IV	Oficial de manteniment (electricista, calefactor/a, lampista, paleta, fuster/a, pintor/a, jardiner/a, etc.) Conductor/a d'ambulància; conductor/a.	992,23	99,22	83,32	1.174,77	992,23	16.081,68	71,15
APRENENTS I ASPIRANTS									
25	IV	Aprenent d'ofici i aspirant administratiu/iva de 16 i 17 anys.	737,01	73,70	83,32	894,03	737,01	12.202,42	53,73



ANNEX 1 TER  
TAULES DE RETRIBUCIONS FIXES PER NIVELLS RETRIBUTIUS DE L'ANY 2019

NIVELL RETRIBUTIU	GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	SALARI BASE MENSUAL ARTICLE 8	PLUS RESIDÈNCIA MES ARTICLE 11 a)	PLUS CATEGORIA PROFESSIONAL MES ARTICLE 11. c)	TOTAL MENSUAL	GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA X 2 PAGUES ARTICLE 10	TOTAL ANUAL	PLUS ARTICLE 11.e) -valor dia-
<b>PERSONAL DIRECTIU</b>									
1	I	Director/a mèdic/a; director/a administratiu/iva; director/a de recursos humans.	1.670,90	167,09	-	1.838,00	1.670,90	25.397,75	113,90
2	I	Subdirector/a mèdic/a; subdirector/a administratiu/iva.	1.582,42	158,25	-	1.740,67	1.582,42	24.052,92	107,87
<b>PERSONAL NO SANITARI TITULAT/ADA</b>									
3	I	Titulat/ada grau superior.	1.524,67	152,47	-	1.677,14	1.524,67	23.175,09	103,94
11	II	Titulat/ada mercantil o similar.	1.293,80	129,38	267,10	1.690,29	1.293,80	22.871,03	98,32
12	II	Diplomat/ada relacions laborals i graduat/ada social; mestre/a nacional; diplomad/ada en treball social i assistent/a social; professor/a educació física; Intèrpret diplomad/ada.	1.286,08	128,61	267,10	1.681,79	1.286,08	22.753,63	97,79
<b>PERSONAL ADMINISTRATIU</b>									
9	II	Cap de personal; cap de secció.	1.345,73	134,58	267,10	1.747,41	1.345,73	23.660,41	101,86
11	II	Cap de negociat.	1.293,80	129,38	267,10	1.690,29	1.293,80	22.871,03	98,32
13	II	Programador/a informàtic/a titulat/ada.	1.222,12	122,21	267,10	1.611,44	1.222,12	21.781,50	93,43
15	III	Oficial administratiu/iva de 1a.	1.120,54	112,05	84,99	1.317,57	1.120,54	18.051,97	79,96
18	III	Oficial administratiu/iva de 2a.	1.033,72	103,38	84,99	1.222,08	1.033,72	16.732,43	74,03
22	III	Auxiliar administratiu/iva.	974,76	97,48	84,99	1.157,23	974,76	15.836,31	70,02
<b>PERSONAL SANITARI TITULAT/ADA</b>									
3	I	Metge en cap del departament.	1.524,67	152,47	-	1.677,14	1.524,67	23.175,09	103,94
4	I	Metge en cap del servei.	1.463,73	146,38	-	1.610,10	1.463,73	22.248,71	99,80





5	I	Metge de clínica en cap.	1.432,30	143,23	-	1.575,54	1.432,30	21.771,05	97,64
6	I	Metge adjunt/a.	1.409,28	140,93	-	1.550,21	1.409,28	21.421,03	96,06
7	I	Metge; metge especialista; farmacèutic/a; odontòleg/òloga.	1.385,94	138,60	-	1.524,54	1.385,94	21.066,32	94,49
8	II	Fisioterapeuta; cap d'infermeria; subcap d'infermeria; supervisor/a de serveis; diplomada universitari/ària d'infermeria (DUE); ajudant tècnic/a sanitari/ària (ATS); llevador/a; DUE especialista ginecologia i obstetrícia o salut mental.	1.370,78	137,08	267,10	1.774,95	1.370,78	24.041,01	103,57
10	II	Terapeuta ocupacional	1.324,58	132,46	267,10	1.724,15	1.324,58	23.338,90	100,41
			<b>SALARI BASE MENSUAL ARTICLE 8</b>	<b>PLUS RESIDÈNCIA MES ARTICLE 11.a)</b>	<b>PLUS CATEGORIA PROFESSIONAL MES ARTICLE 11. e)</b>	<b>TOTAL MENSUAL</b>	<b>GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA X 2 PAGUES ARTICLE 10</b>	<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>PLUS ARTICLE 11.e) -valor dia-</b>
14	III	Tècnic/a de laboratori titulat.	1.145,30	114,53	84,99	1.344,81	1.145,30	18.428,31	81,65
21 bis	III	Auxiliar infermeria; auxiliar infermeria especialitzat/ada (FP1 o mòdul 2); puericultor/a.	995,66	99,57	84,99	1.180,21	995,66	16.153,88	70,02
<b>PERSONAL SANITARI NO TITULAT/ADA</b>									
21	IV	Cuidador/a psiquiàtric/a.	995,66	99,57	84,99	1.180,21	995,66	16.153,88	71,45
22	IV	Monitor/a de logofonia, de sords o ocupacional; monitor/a d'educació física; mosso/a de clínica; rehabilitador/a; zelador/a, ajudant o auxiliar sanitari/ària.	974,76	97,48	84,99	1.157,23	974,76	15.836,31	70,02
<b>PERSONAL SUBALTERN</b>									
17	IV	Conserge.	1.055,45	105,54	84,99	1.245,98	1.055,45	17.062,72	75,53
22	III	Recepcionista i telefonista.	974,76	97,48	84,99	1.157,23	974,76	15.836,31	70,02
22	IV	Vigilant nocturn/a.	974,76	97,48	84,99	1.157,23	974,76	15.836,31	70,02





24	IV	Ordenança; porter/a; vigilant.	928,77	92,88	84,99	1.106,63	928,77	15.137,15	66,88
<b>PERSONAL SERVEIS GENERALS</b>									
16	III	Cap de cuina.	1.066,70	106,67	84,99	1.258,35	1.066,70	17.233,64	76,30
17	III	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.	1.055,45	105,54	84,99	1.245,98	1.055,45	17.062,72	75,53
20	III	Cuiner/a de 1a.	997,83	99,79	84,99	1.182,60	997,83	16.186,92	71,59
23	III	Cuiner/a de 2a.	955,95	95,60	84,99	1.136,54	955,95	15.550,33	68,74
24	IV	Ajudant de cuina; cambrer/a; ajudant i fregador/a de cuina; netejador/a; cosidor/a; bugader/a; planxador/a.	928,77	92,88	84,99	1.106,63	928,77	15.137,15	66,88
<b>PERSONAL OFICIS DIVERSOS</b>									
19	III	Cap de manteniment o de taller.	1.012,07	101,21	84,99	1.198,26	1.012,07	16.403,32	72,57
19	IV	Oficial de manteniment (electricista, calefactor/a, Lampista, paleta, fuster, pintor, jardiner, etc.) Conductor/a ambulància; conductor/a.	1.012,07	101,21	84,99	1.198,26	1.012,07	16.403,32	72,57
<b>APRENENTS I ASPIRANTS</b>									
25	IV	Aprenent d'ofici i aspirant administratiu /iva de 16 i 17 anys.	751,75	75,18	84,99	911,91	751,75	12.446,47	54,81



ANNEX 1 QUATER  
 TAULES DE RETRIBUCIONS FIXES PER NIVELLS RETRIBUTIUS DE L'ANY 2020

NIVELL RETRIBUTIU	GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	SALARI BASE MENSUAL ARTICLE 8	PLUS RESIDÈNCIA MES ARTICLE 11.a)	PLUS CATEGORIA PROFESSIONAL MES ARTICLE 11. c)	TOTAL MENSUAL	GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA X 2 PAGUES ARTICLE 10	TOTAL ANUAL	PLUS ARTICLE 11.e) -valor dia-
<b>PERSONAL DIRECTIU</b>									
1	I	Director/a mèdic/a; director/a administratiu/iva; director/a recursos humans.	1.704,32	170,44	-	1.874,76	1.704,32	25.905,71	116,18
2	I	Subdirector/a mèdic/a; subdirector/a administratiu/iva.	1.614,07	161,41	-	1.775,49	1.614,07	24.533,98	110,03
<b>PERSONAL NO SANITARI TITULAT/A</b>									
3	I	Títulat/ada grau superior.	1.555,17	155,52	-	1.710,69	1.555,17	23.638,59	106,01
11	II	Títulat/ada mercantil o similar.	1.319,68	131,97	272,45	1.724,09	1.319,68	23.328,46	100,28
12	II	Diplomat/ada relacions laborals i graduat/ada social; mestre/a nacional; diplomad/ada en treball social i assistent/a social; professor/a educació física; intèrpret diplomad/ada.	1.311,80	131,18	272,45	1.715,43	1.311,80	23.208,70	99,74
<b>PERSONAL ADMINISTRATIU</b>									
9	II	Cap de personal; Cap de secció.	1.372,64	137,27	272,45	1.782,36	1.372,64	24.133,62	103,90
11	II	Cap de negociat.	1.319,68	131,97	272,45	1.724,09	1.319,68	23.328,46	100,28
13	II	Programador/a informàtic/a titulat/ada.	1.246,57	124,65	272,45	1.643,67	1.246,57	22.217,13	95,30
15	III	Oficial administratiu/iva de 1a.	1.142,95	114,29	86,69	1.343,93	1.142,95	18.413,01	81,56
18	III	Oficial administratiu/iva de 2a.	1.054,40	105,44	86,69	1.246,52	1.054,40	17.067,07	75,52
22	III	Auxiliar administratiu/iva.	994,26	99,43	86,69	1.180,38	994,26	16.153,04	71,42
<b>PERSONAL SANITARI TITULAT/ADA</b>									
3	I	Metge en cap del departament.	1.555,17	155,52	-	1.710,69	1.555,17	23.638,59	106,01
4	I	Metge en cap del servei.	1.493,00	149,30	-	1.642,31	1.493,00	22.693,68	101,79
5	I	Metge de clínica en cap.	1.460,95	146,10	-	1.607,05	1.460,95	22.206,47	99,59
6	I	Metge adjunt/a.	1.437,46	143,75	-	1.581,21	1.437,46	21.849,45	97,99



7	I	Metge; metge especialista; farmacèutic/a; odontòleg/òloga.	1.413,66	141,37	-	1.555,03	1.413,66	21.487,64	96,38
8	II	Fisioterapeuta; cap d'infermeria; subcap d'infermeria; supervisor de serveis; diplomada/universitària en infermeria (DUE); ajudant tècnic/a sanitari/ària (ATS); llevador/a; DUE especialista en ginecologia i obstetrícia o salut mental.	1.398,19	139,82	272,45	1.810,45	1.398,19	24.521,83	105,64
10	II	Terapeuta ocupacional	1.351,07	135,11	272,45	1.758,63	1.351,07	23.805,68	102,42
<b>NIVELL RETRIBUTIU</b>	<b>GRUP PROFESSIONAL</b>	<b>LLOC DE TREBALL</b>	<b>SALARI BASE MENSUAL ARTICLE 8</b>	<b>PLUS RESIDÈNCIA MES ARTICLE 11.a)</b>	<b>PLUS CATEGORIA PROFESSIONAL MES ARTICLE 11.c)</b>	<b>TOTAL MENSUAL</b>	<b>GRATIFICACIÓ EXTRAORDINÀRIA X 2 PAGUES ARTICLE 10</b>	<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>PLUS ARTICLE 11.e) -valor dia-</b>
14	III	Tècnic/a de laboratori titulat/ada.	1.168,20	116,82	86,69	1.371,71	1.168,20	18.796,88	83,29
21 bis	III	Auxiliar infermeria; Auxiliar infermeria especialitzat (FP1 o mòdul 2); Puericultor/a.	1.015,57	101,56	86,69	1.203,82	1.015,57	16.476,96	71,42
<b>PERSONAL SANITARI NO TITULAT/ADA</b>						-		-	
21	IV	Cuidador/a psiquiàtric/a.	1.015,57	101,56	86,69	1.203,82	1.015,57	16.476,96	72,88
22	IV	Monitor/a de logofonia, de sords o ocupacional; monitor/a d'educació física; mosso/a de clínica; rehabilitador/a; zelador/a, ajudant o auxiliar sanitari.	994,26	99,43	86,69	1.180,38	994,26	16.153,04	71,42
<b>PERSONAL SUBALTERN</b>									
17	IV	Conserge.	1.076,56	107,66	86,69	1.270,90	1.076,56	17.403,97	77,04
22	III	Recepcionista i telefonista.	994,26	99,43	86,69	1.180,38	994,26	16.153,04	71,42
22	IV	Vigilant nocturn/a.	994,26	99,43	86,69	1.180,38	994,26	16.153,04	71,42
24	IV	Ordenança; porter/a; vigilant.	947,34	94,74	86,69	1.128,77	947,34	15.439,89	68,22
<b>PERSONAL SERVEIS GENERALS</b>									
16	III	Cap de cuina.	1.088,04	108,80	86,69	1.283,52	1.088,04	17.578,32	77,82
		Encarregat/ada de serveis generals; cap de magatzem; cap de bugaderia;							





17	III	governant/a i encarregat/ada de neteja; cap i encarregat/ada de secció auxiliar.	1.076,56	107,66	86,69	1.270,90	1.076,56	17.403,97	77,04	
20	III	Cuiner/a de 1a.	1.017,79	101,78	86,69	1.206,26	1.017,79	16.510,66	73,02	
23	III	Cuiner/a de 2a.	975,07	97,51	86,69	1.159,27	975,07	15.861,34	70,12	
24	IV	Ajudant de cuina; cambrer/a; ajudant i fregador/a de cuina; netejador/a; cosidor/a; bugader/a; planxador/a.	947,34	94,74	86,69	1.128,77	947,34	15.439,89	68,22	
<b>PERSONAL OFICIS DIVERSOS</b>										
19	III	Cap de manteniment o de taller.	1.032,31	103,23	86,69	1.222,23	1.032,31	16.731,38	74,03	
19	IV	Oficial de manteniment (electricista, calefactor/a, lampista, paleta, fuster/a, pintor/a, jardiner/a, etc.) Conductor/a d'ambulància; conductor/a.	1.032,31	103,23	86,69	1.222,23	1.032,31	16.731,38	74,03	
<b>APRENENTS I ASPIRANTS</b>										
25	IV	Aprenent d'ofici i aspirant administratiu /iva de 16 i 17 anys.	766,79	76,68	86,69	930,15	766,79	12.695,40	55,91	



**ANNEX 2**

**TAULA CONSOLIDADA DE DRETS ADQUIRITS EN MATÈRIA D'ANTIGUITAT (DISPOSICIÓ ADDICIONAL 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 a 31/12/2003.							
2. Reconeixement a la categoria DUE / ATS nou nivell amb efectes 1/1/2009.							

