



## **Secció III. Altres disposicions i actes administratius**

### **ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA**

### **CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL**

**7785**

*Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del IV Conveni Col·lectiu pel personal de Comissions Obreres de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100862012022)*

#### **Antecedents**

1. El 14 de juny de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del IV Conveni Col·lectiu pel personal de Comissions Obreres de les Illes Balears.
2. El 19 de juliol de 2022, José Luis García Vidal, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### **Fonaments de dret**

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

Per tot això, dicta la següent

#### **Resolució**

1. Inscriure i dipositar el IV Conveni Col·lectiu pel personal de Comissions Obreres de les Illes Balears, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 16 d'agost de 2022

**La directora general de Treball i Salut Laboral**

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)



**V Conveni Col·lectiu per a les persones treballadores de CCOO de les Illes Balears****Índex**

Índex. 2

CAPÍTOL I - DISPOSICIONS GENERALS.. 3

CAPÍTOL II - CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ 5

CAPÍTOL III – JORNADA, CALENDARI, HORARI I VACANCES.. 11

CAPÍTOL IV - FORMACIÓ PROFESSIONAL. 17

CAPÍTOL V - RETRIBUCIONS.. 19

CAPÍTOL VI - GARANTIES SOCIALS.. 21

CAPÍTOL VII - SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT.. 27

CAPÍTOL VIII - DRETS SINDICALS, REUNIONS SINDICALS I ASSEMBLEES 33

CAPÍTOL IX - FALTES I SANCIONS.. 34

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.. 38

Annex I 39

**CAPÍTOL I  
DISPOSICIONS GENERALS****Article 1.****ÀMBIT PERSONAL**

Aquest acord regula les relacions de treball entre CCOO de les Illes Balears i les persones treballadores que presten serveis retribuïts per compte d'altri i dins l'àmbit del sindicat i direcció d'aquest, així com qualsevol persona treballadora que passi a formar part del personal amb posterioritat a la signatura del present acord.

S'exceptuen del present acord els càrrecs electes i que, per tant, estan subjectes a la temporalitat i revocabilitat inherent al càrrec.

El present conveni no és d'aplicació a les persones professionals que el sindicat hagi contractat, o pugui contractar en endavant, per a la prestació de serveis determinats, lliurement convinguts.

Queden totalment excloses del present conveni totes les persones sindicalistes que realitzen tasques a les diferents estructures del sindicat, sigui amb caràcter electe, alliberades a temps totalment o parcialment, amb contraprestació econòmica a càrrec de les empreses d'origen o a càrrec dels pressupostos del sindicat, siguin aquelles que, sense tenir el caràcter de càrrec electe o alliberades (persones adjuntes, col·laboradores, etc.), desenvolupen o col·laboren en tasques de caràcter sindical, amb independència que aquestes es compensin o no econòmicament. Aquestes persones no tenen relació laboral, sent la seva relació amb el sindicat associativa, amb independència que participin de les cobertures de prestacions de la Seguretat Social i altres que es puguin establir al sindicat.

**Article 2.****ÀMBIT TERRITORIAL**

Aquest conveni té força normativa durant la seva vigència i és aplicable a tots els centres de treball de la Confederació Sindical de Comissions Obreres de les Illes al territori de la CAIB.

**Article 3.****ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

La Direcció del Sindicat es reserva l'organització tècnica i pràctica del treball.

**Article 4.****ÀMBIT TEMPORAL**

La vigència del present conveni és de 3 anys, amb inici l'1 de gener 2022 i finalització el 31 de desembre 2024.

**Article 5.****ABSORCIÓ, COMPENSACIÓ I GARANTIES “AD PERSONAM”**

S'han de respectar aquelles situacions personals que en cada cas concret excedeixin el que es pacta en el present conveni, mantenint-se estrictament ad personam.

Així mateix, és aplicable qualsevol condició expressada en aquest conveni que suposi una millora objectiva respecte dels drets ad personam que actualment gaudeixin les persones treballadores, sempre considerant-ho en el seu conjunt anual.

**Article 6.****PRÒRROGA, DENÚNCIA I REVISIÓ**

Conclou la vigència del conveni, quedarà denunciat automàticament sense perjudici de mantenir en vigor tot el contingut, tant normatiu com obligacional, fins a la negociació d'un nou Conveni.

Si les negociacions del conveni es prorroguen, aquest conveni s'entendrà subsistent durant el temps que excedeixi de la seva vigència fins a la formalització del nou.

**CAPÍTOL II****CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ****Article 7.****CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

El personal afectat pel present conveni queda integrat en un sistema de classificació professional amb grups professionals que engloben diferents nivells de responsabilitat que seguidament s'especifiquen:

| GRUP                  | NIVELL | SUBGRUP                         |
|-----------------------|--------|---------------------------------|
| 1 TÈCNICS             |        |                                 |
|                       | 12     | TÈCNIC SUPERIOR N. I            |
|                       | 11     | DIR. RRHH, PRESSUP. I PROJECTES |
|                       | 10     | TÈCNIC SUPERIOR N. II           |
|                       | 9      | TÈCNIC MITJÀ N. I               |
|                       | 8      | TÈCNIC MITJÀ N. II              |
| 2 RESPONSABLES        |        |                                 |
|                       | 7      | RESPONSABLE D'ÀREA              |
|                       | 6      | ASSESSOR/A LABORAL              |
|                       | 5      | RESPONSABLE DPT.                |
| 3 ADMINISTRATIUS/IVES |        |                                 |
|                       | 4      | ADMINISTRATIU/IVA I             |
|                       | 3      | AGENT                           |
|                       | 2      | ADMINISTRATIU/IVA II            |
|                       | 1      | AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA      |

**A. SUBGRUPS INCLOSOS EN EL GRUP PROFESSIONAL DE TÈCNICS.**

És el grup professional corresponent a l'exercici dels llocs de treball que exigeixen la possessió d'una titulació universitària de nivell superior i mitjà específica, o bé per currículum o experiència laboral; en conseqüència, es constitueix en requisit habilitant en l'exercici d'aquests llocs de treball, desenvolupant amb autonomia, iniciativa, responsabilitat i coordinació totes les funcions i cometes específiques corresponents al lloc de treball requerit.

**12. Tècnic Superior I.**

És la categoria corresponent a l'exercici dels llocs de treball que exigeixen la possessió d'una titulació universitària de nivell superior específica que, en conseqüència, constitueix el requisit habilitant per a l'exercici d'aquests llocs de treball, desenvolupant amb autonomia, iniciativa, responsabilitat i coordinació totes les funcions i cometes específiques corresponents a la seva titulació professional.

**11. Dir. RRHH, pressupostos i projectes.**

És la categoria que exigeix un ampli coneixement tècnic i experiència professional en l'àmbit de RRHH, pressupostos i projectes. Per a l'exercici del dit lloc de treball i per oferir el seu suport tècnic a altres, en conseqüència, es constitueix en requisit habilitant per al desenvolupament de les funcions i cometes específiques, amb iniciativa i responsabilitat, en coordinació i supervisió de la Direcció del Sindicat.

**10. Tècnic superior II.**

És la categoria corresponent a l'exercici dels llocs de treball que exigeixen la possessió d'una titulació universitària de nivell superior específica que, en conseqüència, constitueix el requisit habilitant per a l'exercici d'aquests llocs de treball, desenvolupant amb autonomia, iniciativa i responsabilitat totes les funcions i cometes específiques corresponents a la seva titulació professional.

**9. Tècnic Mitjà I.**

És la categoria corresponent a l'exercici dels llocs de treball que exigeixen la possessió d'una titulació universitària de nivell mitjà específica que, en conseqüència, constitueix el requisit habilitant per a l'exercici d'aquests llocs de treball, desenvolupant amb autonomia, iniciativa, responsabilitat i coordinació, totes les funcions i cometes específiques corresponents a la seva titulació professional.

**8. Tècnic Mitjà II.**

És la categoria corresponent a l'exercici de llocs de treball que exigeixen titulació universitària de nivell mitjà específica que, en conseqüència, es constitueix en requisit habilitant per a l'exercici dels dits llocs de treball, desenvolupant amb autonomia, iniciativa i responsabilitat totes les funcions i cometes específiques corresponents a la seva titulació professional.

**B. SUBGRUPS INCLOSOS EN EL GRUP PROFESSIONAL DE RESPONSABLES.**

És el grup professional corresponent a funcions consistents en la realització d'activitats i tasques de suport de responsabilitat, d'acord amb procediments o instruccions d'un responsable o tècnic per tal de prestar suport administratiu eficaç que asseguri, a usuaris interns i externs, un tractament, control i disponibilitat correctes, de la informació de l'àrea o departament a què pertanyen, l'execució d'operacions que, tot i que es realitzin sota instruccions precises, requereixin coneixements professionals i aptituds pràctiques adequats, podent implicar la utilització de mitjans tècnics informàtics, i la responsabilitat està limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Requereixen coneixements d'educació secundària o formació professional de grau superior i grau mitjà.

**7. Responsable d'àrea.**

Els llocs de treball d'aquesta categoria tenen responsabilitat global sobre les activitats específiques d'una àrea determinada i especialitzada de l'organització amb funcions de planificació, organització, execució i control de les accions realitzades, amb dependència de l'alta direcció.

**6. Assessor/a.**

Els llocs de treball d'aquesta categoria comprenen les persones treballadores que, per a l'exercici de la seva activitat, requereixen coneixements teòrics, experiència pràctica reconeguda, iniciativa i responsabilitat, d'acord amb les característiques i la importància de les funcions a exercir.



## **5. Responsable de departament.**

Els llocs de treball d'aquesta categoria tenen responsabilitat global sobre les activitats específiques d'un departament determinat i especialitzat de l'organització amb funcions de planificació, organització, execució i control de les accions realitzades, amb dependència de l'alta direcció.

## **C. SUBGRUPS INCLOSOS EN EL GRUP PROFESSIONAL D'ADMINISTRATIU/IVA.**

### **4. Administratiu/iva I.**

Els llocs de treball d'aquest grup tenen responsabilitat sobre l'execució i el desenvolupament amb autonomia i iniciativa d'activitats relacionades amb procediments administratius especialitzats, variats i complexos de l'àrea funcional d'administració i gestió (comptabilitat, tresoreria, gestió administrativa de programacions, arxivística, compres), podent comptar amb personal de suport i proposant la millora de procediments i sistemes de gestió, com ara: derivació i control de comunicacions telefòniques, registre, classificació i arxiu de documentació; maneig, a nivell d'usuari, de paquets ofimàtics estàndard, mecanització i mecanografiat de documents, realització d'operacions de càlcul no complex, atenció, informació i derivació, si escau, del públic; seguiment i control de procediments administratius; desenvolupament de les comeses professionals especialitzades del lloc de treball corresponent, com ara: portar llibres de comptes, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, cobraments i pagaments sense signatura, factures i càlcul d'aquests; elaboració d'informes bàsics, i totes aquelles activitats pròpies de l'exercici de la seva professió. Sota la direcció i la coordinació d'un superior jeràrquic.

### **3. Agent**

És el grup corresponent a l'exercici de funcions consistents en la realització de processos electorals i seguiments amb autonomia i iniciativa per dur a terme els processos pertinents sempre sota la supervisió del responsable.

### **2. Administratiu II**

Els llocs de treball d'aquest grup estan relacionats amb procediments administratius, variats de l'àrea funcional d'administració i gestió (tresoreria, arxivística, compres), maneig, a nivell d'usuari, de paquets ofimàtics estàndard, mecanització i mecanografiat de documents, realització d'operacions de càlcul no complex; atenció, informació i derivació, si escau, del públic; seguiment i control de procediments administratius; desenvolupament de les comeses professionals especialitzades del lloc de treball corresponent tals com: portar llibres de comptes, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, cobraments i pagaments sense signatura, factures i càlcul d'aquests; elaboració d'informes bàsics, i totes aquelles activitats pròpies de l'exercici de la seva professió. Sota la direcció i la coordinació d'un superior jeràrquic.

### **1. Auxiliar administratiu/iva**

Els llocs de treball d'aquest grup tenen responsabilitat sobre l'execució i el desenvolupament amb autonomia i iniciativa d'activitats relacionades amb procediments administratius simples i rutinaris de l'àrea funcional d'administració i gestió. Desenvolupa tasques de caràcter administratiu en el marc dels procediments preestablerts, com ara: recepció, classificació, derivació i control de comunicacions telefòniques; registre, classificació i arxiu de documentació; maneig, a nivell d'usuari, de paquets ofimàtics estàndard, mecanització i mecanografiat de documents, realització d'operacions de càlcul no complex; atenció, informació i derivació, si escau, del públic; i aquelles activitats pròpies de l'exercici de la seva professió. Sota la direcció i la coordinació d'un superior jeràrquic.

## **Article 8.**

### **FORMES DE CONTRACTACIÓ I PERÍODE DE PROVA**

D'acord amb la finalitat i la naturalesa de cadascun dels contractes, el Sindicat utilitzarà els diferents models de contractació previstos per la llei i aplicarà, com a principi general, la causalitat del lloc de treball a desenvolupar.

S'ha de fomentar, en la mesura que sigui possible, la contractació de persones treballadores discapacitades, almenys en les condicions que estableix la legislació vigent.

S'exclouen expressament el contracte de formació i la contractació a través d'ETT.

La contractació s'ha de fer sempre per escrit.

Es pot establir un període de prova, que en cap cas no pot excedir d'un mes per als tècnics i de 15 dies per a la resta de persones treballadores.

## **Article 9.**

### **Ocupació, contractació, ascensos i promoció**

En cas que es necessiti cobrir un lloc de treball de qualsevol de les categories establertes, s'ha d'oferir, en primer lloc, al personal en actiu

d'igual o diferent categoria per a la promoció interna, cas en què es poden fer proves d'actitud professional. Cal valorar la formació i la capacitat per al lloc ofert. Els requisits i les proves han de ser objectius i avaluables. En els processos d'ascens i promoció, la direcció del sindicat ha de donar participació a la representació legal de les persones treballadores.

**Article 10.****CESSAMENT VOLUNTARI**

Quan la persona treballadora cessi voluntàriament, està obligada a comunicar per escrit la decisió amb un període d'antelació mínim de 45 dies per als titulats superiors, de 30 dies per als titulats de grau mitjà i de 15 dies per a la resta del personal.

Si la persona treballadora no fa el preavís amb l'antelació establerta, es dedueix de la liquidació un nombre de dies igual als que hagi incomplert respecte del termini de comunicació.

**Article 11.****LIQUIDACIÓ I QUITANÇA**

La comunicació de finalització del contracte ha d'anar acompanyada d'una proposta de liquidació i s'ha de fer amb 15 dies d'antelació.

Igualment, s'ha de presentar proposta de liquidació a aquelles persones treballadores que cessin voluntàriament i hagin complert amb el preavís legalment establert.

La persona treballadora que ho desitgi, pot ser assistida per la representació de les persones treballadores a l'acte de signatura de la quitança.

La representació legal de les persones treballadores ha de rebre còpia de totes les finalitzacions de contracte.

**CAPÍTOL III****JORNADA, CALENDARI, HORARI I VACANCES****Article 12.****JORNADA**

La jornada laboral en càlcul anual es fixa en 1.568 hores efectives de feina, que corresponen a 35 hores setmanals efectives de feina en còmput anual.

Els tres dies d'assumptes propis establerts a l'article 16, apartat i, s'entenen com a efectivament treballats i no recuperables.

A partir de l'1 de setembre de 2022, s'estableix un horari de jornada intensiva de dilluns a dijous de 9:00 h a 17:00 h, i els divendres de 9:00 h a 14:00 h. S'estableix un descans de 30 minuts, els quals no es consideren jornada efectiva de treball.

A partir de l'any 2025, entre l'1 i el 31 d'agost, s'estableix un horari de jornada intensiva, de dilluns a divendres de 8:00 h a 15:00 h, amb 20 minuts de descans a càrrec de la persona treballadora.

Durant la jornada laboral de dilluns a divendres, les persones treballadores disposen de 10 minuts de descans que es consideren temps efectiu de treball, havent de realitzar-ne el fitxatge corresponent.

Tot el que estableix aquest article és aplicable a partir de l'1 de setembre de 2022 i la seva aplicació efectiva no té efectes retroactius.

**Article 13.****CALENDARI LABORAL**

Dins dels 15 dies següents a la publicació al BOIB del calendari laboral de la CAIB, s'han d'iniciar les negociacions amb el comitè d'empresa o la RLT per confeccionar el calendari laboral en el termini màxim d'un mes des de la publicació oficial. S'hi inclouran les festes retribuïdes i no recuperables aprovades pel Govern estatal, així com les de caràcter autonòmic i local.

**Article 14.****VACANCES**

El temps i la fixació de gaudi de les vacances passa pel mutu acord de les parts: direcció del sindicat i les persones treballadores.

S'han de proposar les dates de gaudiments de forma individual i dins de cada departament entre les persones treballadores d'aquest. En cas de



manca d'acord entre les persones treballadores, ha d'intervenir-hi la direcció del Sindicat, que establirà una fórmula d'aplicació rotatòria.

El dret a les vacances és irrenunciable i indisponible, i no és substituïble per compensació econòmica.

La persona treballadora ha de conèixer les dates de les vacances, com a mínim, dos mesos abans del començament d'aquestes.

Les vacances s'han de gaudir dins de l'any a què corresponguin. El dret caduca, per tant, el 31 de desembre de cada any. Això no obstant, en aquest punt, i si ambdues parts acorden la necessitat de prorrogar aquest termini per causes justificades, es pot ampliar el dit termini, per al gaudi de les vacances pendents, fins a un màxim que compregui els dos primers mesos de l'any següent.

Totes les persones treballadores tenen dret a gaudir de 23 dies laborables de vacances, dividits en tres períodes, com a màxim.

Les persones treballadores disposen d'un termini, per a la presentació del calendari de vacances, des de l'1 de gener fins al 31 de març. Transcorregut aquest termini, la direcció del sindicat ha d'establir el calendari de vacances individual segons les necessitats organitzatives del sindicat i sense que suposi una renúncia a aquest dret per part de la persona treballadora.

Si un procés d'IT o maternitat coincideix amb l'inici de les vacances, aquestes s'han de posposar per gaudir-les més endavant, un cop la persona treballadora estigui d'alta mèdica. Quan la totalitat dels dies de vacances pendents coincideix dins del mateix any, es poden gaudir totalment; en el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal, que impossibiliti la persona treballadora gaudir-ne, totalment o parcialment durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

#### **Article 15.**

##### **REDUCCIÓ DE JORNADA**

1. Qui, per raons de guarda legal, té a càrrec seu DIRECTE algun menor de 12 anys o una PERSONA AMB discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys, un vuitè i, com a màxim, la meitat de la durada. Tenen el mateix dret les persones que necessitin 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 es pugui valer per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

Aquesta reducció de jornada constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Això no obstant, si dues persones treballadores de l'empresa (CCOO) exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, és la direcció de l'ORGANITZACIÓ QUI ha d'establir els límits en l'exercici simultani, per raons justificades de funcionament.

2. La persona treballadora víctima de violència de gènere té dret, EN els termes previstos a l'estatut dels treballadors, a la reducció (amb la 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 s'utilitzin a l'empresa, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.

3. A més, la persona progenitora, adoptant, guardadora amb fins d'adopció o acollidora permanent té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat del / de la menor a càrrec seu afectat/ada per càncer o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cura directa, continuada i permanent, acreditada pel servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de balears, i com a màxim, fins que el/la menor compleixi els vint-i-tres anys.

#### **Article 16.**

##### **PERMISOS**

Les persones treballadores tenen dret al gaudi dels permisos retribuïts següents:

A. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o decisió formal i pública adoptada per la parella per viure en comú, i sempre que estiguin inscrits al Registre de Parelles de Fet.

B. Un dia natural en cas de matrimoni de pares, fills/es o germans/es. Quan per aquest motiu, LA PERSONA TREBALLADORA es desplaci fora de l'illa on presta serveis, el permís serà de dos dies, i de tres si és fora de les Illes Balears.

C. En cas d'accident, malaltia greu, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (inclosos els parents del / de la company/a), es concedeixen quatre dies hàbils quan aquests fets es produeixin dins de la mateixa illa de residència de la persona treballadora, i cinc dies hàbils si és fora





de l'illa de residència. Si la PERSONA treballadora necessita més dies per atendre aquesta mena d'assumptes, es poden concedir com a permís no retribuït, conservant únicament el dret a cotització a la SS. En els casos de malaltia greu, el permís corresponent es pot gaudir de forma discontinua (en el moment de produir-se el fet causant, durant o a la finalització) previ avís a l'Organització.

D. Un dia en cas de defunció de parents de tercer grau de consanguinitat o afinitat (inclosos els parents del / de la company/a).

E. Pel temps necessari per acudir a consulta mèdica, de la seguretat social sempre amb la posterior presentació del justificant expedit pel facultatiu.

F. Per naixement, adopció o acolliment de fill o filla, quatre dies laborables (tots dos progenitors). En cas de complicacions al part, procés d'adopció o d'acolliment, aquesta llicència es veu incrementada en dos dies més.

G. Dos dies per trasllat de domicili.

H. Pel temps necessari per a la realització d'exàmens conduents a l'obtenció de titulació acadèmica o permís de conduir, i cal aportar el justificant corresponent.

I. Les persones treballadores disposen de tres dies d'assumptes propis que es fixen de comú acord entre les persones treballadores i la direcció del Sindicat dins de l'any en curs.

J. En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions i que poden gaudir tant a l'inici com al final de la jornada. Aquest permís s'estén fins que el lactant faci nou mesos.

Així mateix, aquest permís es pot incrementar proporcionalment en el supòsit de lactants múltiples.

Aquest permís es pot acumular, a petició del treballador o la treballadora, en 30 dies naturals per gaudir-lo de manera ininterrompuda a continuació de la finalització de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment. El gaudiment de l'acumulació s'ha de comunicar amb 15 dies d'antelació a l'organització.

Això no obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció de l'organització pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi pot estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Les persones treballadores tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora en el cas de naixement prematur del fill o la filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats/des a continuació del part. Per al gaudiment d'aquest permís, s'ha de concretar amb la direcció de l'empresa. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

K. Per rebre els tractaments i les tècniques de fecundació assistida, presentant sempre el justificant corresponent.

L. Durant el temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

M. Per a l'acompanyament a consulta mèdica, en el règim de la sanitat pública, de familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat, inclosa la parella de fet, amb un màxim de 12 hores anuals, i cal aportar el justificant corresponent.

N. Per mantenir contacte amb els centres educatius o assistir a tutories on cursin estudis els fills o les filles menors, amb un màxim de 6 hores anuals, degudament justificat.

Tots els supòsits no contemplats en aquest article queden subjectes al que estableix la legislació vigent.

En els supòsits a, b, e, g, h, i, k, l, m i n, el permís s'ha de sol·licitar almenys amb tres dies laborables d'antelació.

## **Article 17.**

### **EXCEDÈNCIES**

#### **1. Excedència especial.**

Les persones treballadores que acreditin més d'un any d'antiguitat al sindicat poden sol·licitar una excedència la durada de la qual no pot ser



inferior a un any ni superior a dos anys. Durant el primer any, té dret a la reserva del lloc de treball i incorporació immediata al mateix grup professional. Transcorregut aquest termini, la persona treballadora excedent conserva un dret preferent al reingrés a les vacants que hi hagi o es produeixin a CCOO Illes.

S'entén sempre concedida sense dret a percebre cap retribució i no pot ser utilitzada per prestar serveis en altres sindicats.

Així mateix, les persones treballadores amb categoria de tècnic mitjà i tècnic superior no poden utilitzar aquesta excedència per prestar serveis en empreses similars o que impliquin competència. Si la persona que ha sol·licitat l'excedència infringeix aquesta norma, s'entén que rescindeix voluntàriament el contracte que tenia i perd tots els drets. Així mateix, la persona treballadora pot sol·licitar autorització del sindicat que acrediti la no competència.

Si el temps d'excedència sol·licitat és inferior al termini màxim de dos anys, es pot prorrogar fins a assolir el màxim permès.

L'excedència només es pot tornar a gaudir per la mateixa persona treballadora una vegada hagin transcorregut tres anys des del final de l'excedència anterior.

Tant la sol·licitud d'excedència com la de reingrés s'han de formalitzar per escrit amb un mes d'antelació a la data d'efectes.

## **2. Excedències (altres tipus d'excedència).**

L'excedència pot ser voluntària o forçosa. Els termes i les condicions d'aquestes excedències són els que estableix la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

- a) La forçosa, que dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per l'assignació o l'elecció d'un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament en càrrec públic; el sindicat ha de contestar per escrit en un termini no superior a 15 dies des de la data de la sol·licitud.
- b) Voluntària: La persona treballadora amb almenys una antiguitat en el sindicat d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només es pot exercir una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència voluntària anterior.

## **3. Excedències per cura de familiars.**

- a) Per atendre la cura de cada fill o filla. La persona treballadora té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill/a, tant en el cas de filiació biològica com en el de filiació adoptiva, així com en els supòsits d'acollida, tant permanent com preadoptiva, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.
- b) També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les persones treballadores per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per si mateix/a i no exerceixi activitat retribuïda.  
Les excedències per cures de familiars a l'apartat a) i b) constitueixen un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Això no obstant, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, el sindicat pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades del seu funcionament. Aquest dret es pot gaudir en períodes fraccionats fins a assolir el límit màxim.
- c) Quan un subjecte causant nou doni dret a un període d'excedència nou, l'inici d'aquest dona fi a aquell que s'estigui gaudint, si escau.
- d) El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat. El treballador o la treballadora té dret, durant l'excedència, a l'assistència de cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat/ada pel sindicat, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

En els supòsits anteriors i independentment del període de durada de l'excedència, la reincorporació s'ha de produir de forma automàtica, al mateix lloc de treball en què prestava serveis.

## **CAPÍTOL IV FORMACIÓ PROFESSIONAL**

### **Article 18. OBJECTIUS DE LA FORMACIÓ**

La formació professional és un dret i un deure per a les persones treballadores, tenint com a objectius:



- El seu desenvolupament professional i personal.
- L'adaptació als canvis, motivats tant pels avenços tecnològics com per noves formes d'organització del treball.
- L'eficàcia en el desenvolupament de les funcions.
- La integració al sindicat, facilitant-los el coneixement i el desenvolupament d'habilitats necessaris per al millor exercici en el lloc de treball actual i futur.
- Cal revisar, des de la perspectiva de gènere, els continguts i materials que s'imparteixen als cursos de formació perquè no continguin estereotips, connotacions de gènere o llenguatge sexista.

S'ha de realitzar un pla professional negociat i pactat amb els representants de les treballadores i els treballadors, i s'ha d'adaptar la jornada per possibilitar la realització d'aquests cursos.

## Article 19.

### TEMPS DE FORMACIÓ

Per tal de promoure la formació per al conjunt de les treballadores i els treballadors al servei de CCOO Illes Balears, cal constituir una Comissió Paritària de Formació (constituïda per 2 representants del sindicat i 2 representants de les persones treballadores), a la qual se li assignen les funcions següents:

- Actualitzar el pla per al diagnòstic de necessitats de les diferents àrees de treball, tant des del punt de vista de la direcció com de la demanda de formació de les persones treballadores.
- Concretar un pla de formació que respongui al diagnòstic anterior i que n'inclogui l'avaluació.
- Establir les prioritats de formació i els criteris d'accés.
- Avaluar i controlar totes les accions formatives realitzades.
- Estudiar i negociar les sol·licituds d'adaptació de la jornada ordinària que tinguin per objecte la realització d'accions formatives sol·licitades per les persones treballadores. Per a la valoració i la resolució de les sol·licituds presentades, la comissió paritària de formació ha de definir i establir criteris objectius.

La participació de les persones treballadores en accions formatives proposades per la direcció s'ha de realitzar en temps de treball.

En el cas de la participació de les persones treballadores en accions formatives sol·licitades per elles, la comissió paritària ha d'estudiar i negociar, en cada cas, l'adaptació de la jornada ordinària per possibilitar-ne la realització, tenint en compte diferents criteris, sempre que la formació o els estudis oficials estiguin relacionats amb l'activitat del Sindicat.

Per possibilitar l'assistència a exàmens de titulacions oficialment reconegudes, inclosos els títols dels Instituts d'Idiomes reconeguts per les Escoles Oficials d'Idiomes, es gaudirà del permís retribuït imprescindible. Cal aportar document justificatiu de l'assistència a aquest.

Per cursar estudis oficials amb regularitat, es pot sol·licitar la reducció de jornada amb la disminució salarial corresponent.

Sempre que s'organitzin cursos per indicació de la direcció del Sindicat per atendre necessitats en relació amb el lloc de treball, l'assistència dins de la jornada laboral és obligatòria i les despeses que se'n derivin són a compte del sindicat. En el cas de desplaçaments, fora de la residència laboral, que excedeixin l'horari laboral, s'han de compensar amb una hora com a màxim, tant a l'inici com a la finalització del curs.

Si la decisió d'assistir als cursos per a la promoció i el desenvolupament professional és adoptada per la persona treballadora, aquesta té dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball, sempre que prèviament quedi acreditada la necessitat d'aquesta adaptació, o a la concessió del permís oportú de formació professional amb reserva del lloc de treball.

## CAPÍTOL V RETRIBUCIONS

## Article 20.

### REMUNERACIONS

#### 1.- Estructura salarial

Els conceptes salarials, a partir de la data d'efectes del present conveni, són els següents:

- Salari Base (Inclou el Complement de Lloc de Treball. El Complement Ad Personam, sempre que la persona treballadora hi estigui d'acord.)
- Pagues Extres.

**Salari base:**

Són les quantitats que, conforme a la categoria professional reconeguda, venen establertes a la taula salarial (ANNEX I).

**Revisió salarial:**

Es pacta un increment salarial d'un 8,00 % pels tres anys de vigència del conveni, distribuït de la següent forma: 3,5% 2022; 2,5% 2023; 2,00% 2024. L'increment salarial corresponent al 2022 és amb caràcter retroactiu a l'1 de gener de 2022.

La clàusula de revisió és el resultat de la diferència de l'increment anual pactat i l'increment de l'IPC interanual el 31 de desembre, i es consolida cada 1 de gener de l'any següent.

**Pagues extres:**

S'estableixen dues pagues extraordinàries, que prenen com a base les quantitats corresponents a salari base i complements Ad Personam.

La seva meritació és per anys naturals i es fan efectives abans del 30 de juny i el 22 de desembre de cada any.

A voluntat de cada treballador/a, les pagues extres es poden prorratejar durant els dotze mesos de l'any, sempre que es comuniqui dins de la primera quinzena del mes de gener de l'any en curs o a l'inici del contracte en cas de nova contractació.

**Article 21.****HORES EXTRAORDINÀRIES**

És norma la no realització d'hores extraordinàries, excepte aquelles que es realitzin a conseqüència de la prevenció i reparació de sinistres, danys urgents i extraordinaris, i aquelles provocades per absències imprevistes, cas en què, i a elecció de la persona treballadora, poden ser compensades amb el doble de les hores realitzades en un període de 30 dies o es poden abonar al 175 % del valor de l'hora ordinària. Les dates per a la compensació d'aquestes hores extres s'han d'establir de mutu acord entre la persona treballadora i la direcció del Sindicat. El màxim d'hores extres causades per absències imprevistes és de 25 hores anuals.

Tot el que estableix aquest article és aplicable a partir de la data d'entrada en vigor del present conveni i la seva aplicació efectiva no té efectes retroactius.

**CAPÍTOL VI  
GARANTIES SOCIALS****Article 22.****GARANTIES SOCIALS**

- No es discrimina cap treballador o treballadora en funció de sexe, nacionalitat, raça, religió, orientació sexual, discapacitat, malaltia o ideologia.
- Text alternatiu a l'anterior: l'empresa assumeix com a propis els principis de no discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, expressió o identitat de gènere, diversitat sexogenèrica, discapacitat, malaltia, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, tal com estableix la legislació vigent
- S'equiparen amb caràcter general els matrimonis amb parelles de fet. Cal aportar justificació del Registre de Parelles de Fet allà on n'hi hagi o de Cens on es justifiqui la convivència de la parella.
- S'ha de respectar la permanència al Sindicat d'aquelles persones treballadores que, per accident laboral, pateixin discapacitat sobrevinguda amb posterioritat a la incorporació al Sindicat.
- S'ha de garantir el compliment de la Llei d'Integració Social del Minusvàlid quant a quotes de mínims de contractació de persones discapacitades.
- S'ha de garantir la promoció professional de les persones treballadores discapacitades en iguals condicions que la resta de persones treballadores.

**Article 23.****INCAPACITAT TEMPORAL**

El Sindicat ha de complementar, des del primer dia de la baixa, les prestacions de la Seguretat Social per IT, derivada de malaltia comuna, malaltia professional i accident, laboral o no, mentre el/la treballador/a es trobi en aquesta situació, fins al cent per cent del seu salari real. Per això serà necessària la justificació mèdica corresponent.

**Article 24.****ASSEGURANCES INVALIDESA**

La Confederació Sindical de Comissions Obreres de les Illes ha de subscriure una pòlissa d'assegurança amb vista a la cobertura dels riscos d'Incapacitat Permanent en els diversos graus i contingències, així com la mort de les persones treballadores, que garanteixi a aquestes o als causahavents la percepció de 18.000 € en cas d'incapacitat permanent en el grau de total, i de 30.000 € en cas d'incapacitat permanent en els graus d'absoluta i gran invalidesa, o en cas de mort.

**Article 25.****PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT A LA FEINA**

A l'avaluació de riscos, es tenen en compte els factors de risc que puguin incidir en la procreació i també en la descendència, així com en l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que influeixin negativament en la seva salut, la del fetus o la del lactant.

El sindicat ha de determinar, amb la consulta prèvia amb els/les representants de les persones treballadores, i tenint en compte la valoració de l'avaluació de riscos, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

Quan les condicions del 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 amb l'informe mèdic del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha d'exercir un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb el seu estat, sempre conservant el dret al conjunt de retribucions del lloc d'origen.

El sindicat ha de determinar, prèvia consulta amb els/les representants de les persones treballadores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

Tot el que estableix aquest article també és aplicable durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la progenitora o del fill o la filla i així ho certifica el metge que en el règim de la seguretat Social assisteixi facultativament la progenitora. Finalitzada la causa que va motivar el canvi, cal procedir a la reincorporació al lloc original.

Davant la comunicació de la situació d'embaràs o lactància, el lloc de treball ha de ser reavaluat, i davant la situació de risc per a la dona o la seva descendència, cal eliminar el risc i, si no és possible, cal dur a terme les actuacions següents:

- adaptar les condicions o el temps de treball
- canvi temporal de lloc de treball amb els criteris marcats a l'estatut dels treballadors i en tot cas mantenint la retribució del lloc de treball originari
- suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o la lactància

Totes les treballadores tenen dret a rebre informació i formació sobre els riscos que afectin el seu lloc de treball, així com de les mesures de prevenció i protecció adequades.

La progenitora embarassada i el futur progenitor tenen dret a absentar-se del treball per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part sense pèrdua de remuneració, avís previ i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

**Article 26.****ADAPTACIÓ PROFESSIONAL**

Aquells/es treballadors/es que per resolució de la Seguretat Social hagin estat declarats/ades incapacitats/ades en el grau de total per a la professió habitual, s'han d'ocupar, sempre que sigui possible, en un lloc de treball d'acord amb la seva capacitat i les seves competències, preferentment al centre de treball habitual.

La contractació es realitza ex novo, per la qual cosa la persona treballadora ha d'inscriure's al registre de treballadors/ores minusvàlids/es corresponent de l'Oficina d'Ocupació.

En el nou contracte es reconeix expressament l'antiguitat de la persona treballadora als efectes del càlcul de la indemnització per



acomiadament improcedent o objectiu.

**Article 27.****JUBILACIÓ ANTICIPADA I JUBILACIÓ PARCIAL**

Ambdues parts expressen la voluntat de facilitar tot el possible que els/les treballadors/es puguin acollir-se a la jubilació anticipada segons la normativa vigent.

**Article 28.****CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR****a) Suspensió del contracte per naixement, adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, risc a l'embaràs**

El naixement, que comprèn el part i la cura del / de la menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant setze setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que han de gaudir-se a jornada completa, ampliables en el supòsit de part múltiple de dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, però la mare biològica en pot anticipar l'exercici fins quatre setmanes abans de la data previsible al part.

El naixement suspèn el contracte del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa. Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura del menor, una vegada transcorregudes les sis primeres setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les sis primeres setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora.

**a) Suspensió per part.**

En el supòsit de part, la suspensió té una durada de setze setmanes que es gaudeixen de manera ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple de dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El període de suspensió es distribueix a opció de la persona interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa.

En cas de mort de la progenitora, el progenitor pot fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió computat des de la data del part, i sense que se'n descompti la part que la progenitora hauria pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de mort del / de la fill/a, el període de suspensió no es veu reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la progenitora sol·liciti reincorporar-se al lloc de treball.

Això no obstant, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la progenitora, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la progenitora. L'altre progenitor pot continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la progenitora a la feina aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En cas que la progenitora no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, l'altre progenitor té dret a suspendre el contracte de treball pel període que hagi correspost a la progenitora, cosa que és compatible amb la suspensió per paternitat.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el/la nounat/ada hagi de romandre hospitalitzat/ada a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el/la nounat/ada estigui hospitalitzat/ada, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

EN TOT ALLÒ QUE AQUÍ NO S'ESPECIFIQUI, LES PARTS SIGNANTS D'AQUEST CONVENI S'ACULLEN AL QUE ES DISPOSA EN EL REIAL DECRET LLEI 6/2019.

**b) Suspensió per adopció i acolliment.**

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill/a a partir del segon, comptades a l'elecció de la persona treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució

judicial per la qual es constitueix l'adopció.

La durada de suspensió és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. Els períodes a què es refereix aquest article es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre el sindicat i els/les treballadors/ores afectats/ades, en els termes que es determinin per reglament.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què fa referència aquest apartat té una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. En cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribueix a opció de les persones interessades, que en poden gaudir de manera simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest article, es pot iniciar fins quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

EN TOT ALLÒ QUE AQUÍ NO S'ESPECIFIQUI, LES PARTS SIGNANTS D'AQUEST CONVENI S'ACULLEN AL QUE ES DISPOSA EN EL REIAL DECRET LLEI 6/2019.

### **c) Suspensió per risc durant l'embaràs.**

En el supòsit de risc durant l'embaràs, en els termes previstos a l'article 26, apartats 2 i 3 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la progenitora de reincorporar-se al lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat, si així ho certifica un organisme competent.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la progenitora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els organismes que assisteixin facultativament la treballadora, i si aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no pot, raonablement, exigir-se per motius justificats, pot declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada a l'article 45.1.d) de l'ET, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o salut, i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

## **CAPÍTOL VII SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT**

### **Article 29.**

#### **SALUT LABORAL**

En totes aquelles matèries que afectin la seguretat i la higiene en el treball, és aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, les seves normes reglamentàries de desplegament i la resta de normativa concordant. Les disposicions de caràcter laboral contingudes en aquesta Llei, així com les normes reglamentàries que es dictin per al seu desplegament, tenen el caràcter de dret necessari mínim indispensable i, per tant, són de plena aplicació, amb independència del que preveu aquest article.

La prevenció de la salut i la seguretat de les treballadores i els treballadors constitueixen un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que, per assolir-lo, es requereix la realització d'una avaluació correcta dels riscos en els llocs de treball, que permeti la planificació d'actuacions preventives a fi d'eliminar o controlar i reduir aquests riscos. Així mateix, s'incideix en la inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció.

Durant la vigència del present conveni, cal realitzar les accions següents:

- Fer periòdicament mesuraments higiènics: temperatura, pols, llum, neteja del sistema de ventilació.
- Avaluacions de riscos psicosocials, utilitzant el mètode ISTAS 21.
- Avaluació de riscos dels diferents llocs de treball.
- Amb la informació obtinguda d'aquesta avaluació, s'efectua la planificació de l'activitat preventiva per eliminar o controlar i reduir els riscos.
- Es realitza una campanya d'informació i formació a totes les persones treballadores en matèria de seguretat i salut laboral.

Cada any natural, cal sol·licitar al Servei de Prevenció Aliena un pla d'actuacions que es realitza complint els mecanismes d'informació i consulta als representants de les treballadores i els treballadors previstos a la Llei de Prevenció de Riscos laborals.







Al final de cada any, cal sol·licitar al Servei de Prevenció Aliena un resum de les actuacions realitzades a cadascun dels centres de treball i les seves conclusions.

Durant la vigència del present conveni, la direcció adquireix el compromís d'adoptar totes aquelles mesures necessàries tendents a assegurar la seguretat dels / de les treballadors/es en tot allò que concerneix la seguretat dels centres on desenvolupen les activitats. Per això, la direcció es compromet a adoptar un pla de seguretat de l'edifici d'acord amb la normativa vigent en matèria de seguretat d'edificis. Això comporta crear les mesures necessàries per al cas d'evacuació (sortides d'emergència, senyalitzacions, protecció contra incendis, etc.). Així mateix, es compromet a netejar els sistemes de ventilació dues vegades l'any.

Drogodependència i condicions de treball: S'inclou un pla integral en els vessants preventius, assistencials, participatius, voluntaris i planificats.

Preventiva: s'han de posar en pràctica mesures educatives, informatives i formatives (que motivin la reducció i l'ús inadequat de drogues i promoguin hàbits saludables). Així mateix, cal potenciar la modificació de factors de risc i la millora de condicions de treball.

Assistencial i voluntària: s'ha de facilitar un tractament a les persones treballadores que ho sol·licitin voluntàriament. A aquest efecte, es realitzen i apliquen programes d'assistència específics pels serveis de prevenció.

Participativa: tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències ha de ser consultada, amb caràcter previ, als / a les RLT o, en defecte, als / a les treballadors/es.

## Article 30.

### MEDI AMBIENT

Les parts signants del present conveni consideren necessari actuar de manera responsable i respectuosa amb el medi ambient, prestant atenció als interessats i preocupacions de la societat.

Les parts signants del conveni es comprometen a posar en marxa actuacions encaminades a millorar la gestió ambiental en els àmbits següents:

Facilitar i promoure la participació de tot el personal en la millora mediambiental a través de la posada en marxa de bones pràctiques i d'un comportament adequat a:

1. L'ús de substàncies tòxiques
2. La recollida i recuperació de residus
3. L'estalvi d'aigua, energia i recursos.

Per això:

- A. S'han de tenir en consideració els aspectes ambientals en les compres i subministraments, així com en les decisions sobre les instal·lacions i l'edifici.
- B. Posada en marxa d'un pla de reciclatge de residus urbans. Posar cubells de reciclatge de plàstic (sobretot per a gots de fonts d'aigua) als passadissos. Recollida de piles.
- C. Posar cubs per a reciclatge de paper a cada oficina. Recollida periòdica de paper usat.
- D. Utilització de paper reciclat. (S'informarà, mitjançant circular, del compromís de CCOO amb el medi ambient).
- E. Pla d'estalvi i eficiència energètica. Control de temperatura per despatsos, no general. Introducció, per exemple, d'estors o cortines per pal·liar la calor en lloc d'apujar l'aire condicionat.
- F. Formació, informació i sensibilització de les treballadores i els treballadors envers pràctiques laborals respectuoses amb el medi ambient.
- G. Estalvi de paper. Utilització del correu electrònic per a comunicacions i presentacions internes en lloc de format en paper.

## Article 31.

### VIGILÀNCIA DE LA SALUT DE LES PERSONES TREBALLADORES

Tota persona treballadora, en la seva relació de treball, té dret a una vigilància de la salut dirigida a detectar precoçment possibles danys originats pels riscos a què estigui exposada. Les proves mèdiques han de ser, per això, específiques i REALITZADES amb la periodicitat suficient, personalment i de forma completa a la persona treballadora.

Reforçar-ne la vinculació amb els riscos del lloc de treball, bé definint perfils de risc, bé esbossant protocols d'actuació. En tot cas, incidint en la interrelació mútua entre l'avaluació de riscos i la vigilància de la salut.



La vigilància de la salut de les persones treballadores per mitjà de reconeixements mèdics específics està sotmesa als principis següents:

- Només es pot dur a terme quan la persona treballadora presti el consentiment, excepte en aquells casos en què, prèvia consulta als / a les representants de les persones treballadores, es considerin imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores o per verificar si l'estat de salut d'una persona treballadora pot comportar perill per a aquesta, per a les altres persones treballadores o per a altres persones relacionades amb l'empresa, o quan estigui establert per disposició legal.
- S'ha de dur a terme respectant sempre el dret a la intimitat, la dignitat de la persona treballadora i la confidencialitat, i no es pot usar amb fins discriminatoris ni en perjudici seu.
- La vigilància, l'ha de dur a terme personal sanitari competent, dins el marc de l'acord signat amb l'òrgan tècnic corresponent.

A més de la vigilància específica de la salut, totes les persones treballadores tenen dret a una revisió mèdica general, i una d'específica oftalmològica anual realitzada per personal mèdic qualificat, a càrrec de l'empresa. Tot això dins l'horari de la jornada laboral de cada treballador/a.

#### **Article 32.**

##### **POLÍTICA D'IGUALTAT**

La direcció del sindicat declara el seu compromís en l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real al si del sindicat, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política i de recursos humans, d'acord amb la definició del principi esmentat que estableix la llei orgànica 3/2007 de 2 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat de CCOO, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la corresponsabilitat, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial la discriminació indirecta.

Els principis enunciats, cal dur-los a la pràctica a través de l'elaboració i el desenvolupament d'un pla d'igualtat que suposi millores respecte a la situació present, i cal arbitrar els sistemes de seguiment i avaluació corresponents, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes al sindicat i, per extensió, al conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit, s'ha de comptar amb la RLPT en tot el procés de desenvolupament i avaluació del pla d'igualtat esmentat.

El sindicat es compromet, en la signatura d'aquest conveni, a l'elaboració, la publicació i el registre del pla d'igualtat en un termini de sis mesos.

#### **Article 33.**

##### **DELEGATS/DELEGADES DE PREVENCIÓ**

Les persones delegades de prevenció s'escullen per i entre les persones representants de les treballadores i els treballadors, d'acord amb el que estableix l'article 35 de la Llei. Les seves competències i facultats, així com les garanties, estan a l'empara del que estableixen els articles 36 i 37 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

#### **Article 34.**

##### **COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT**

El comitè de seguretat i salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions del sindicat en matèria de prevenció de riscos.

El comitè ha d'estar format pels delegats i les delegades de prevenció, d'una banda, i per la direcció i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats o les delegades de prevenció.

Competències: S'ha d'estar a l'empara de la Llei, són competències del comitè de salut de seguretat i salut:

- Participar en l'elaboració, la posada en pràctica i l'avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos a l'empresa.
- Proposar i promoure iniciatives tendents a millorar els nivells de prevenció dels riscos al centre de treball.
- Els temes relacionats amb medi ambient.

##### **Facultats del comitè de seguretat i salut:**

- Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball.

- Conèixer tots els documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents dels serveis de prevenció.
- Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física de les persones treballadores, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- Conèixer i informar la memòria i la programació anual dels serveis de prevenció.
- Protecció a la maternitat. Quan al lloc de treball hi hagi agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de la dona embarassada o del fetus, cal procedir a la modificació de les condicions de treball o al canvi de lloc, sense detriment de les condicions econòmiques de la treballadora, i permetre la seva reincorporació al lloc o funció anterior.
- Durant el període de gestació, la treballadora en un lloc de treball a torns passa a instància seva a jornada normal, al seu lloc de treball sense risc per a la seva salut i la del fetus.
- Protecció de treballadors i treballadores especialment sensibles a determinats riscos: S'ha de garantir de manera específica la protecció de les persones treballadores que, per les pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball.

Quan una situació específica comporti un risc per a la salut del / de la treballador/a, i aquest estigui degudament justificat amb els informes mèdics pertinents, cal procedir immediatament al canvi de lloc de treball a un altre de categoria semblant.

## **CAPÍTOL VIII**

### **DRETS SINDICALS, REUNIONS SINDICALS I ASSEMBLEES**

#### **Article 35.**

#### **DRETS SINDICALS DEL PERSONAL ASSALARIAT**

Els companys i les companyes que treballen a l'estructura organitzativa de la Confederació Sindical de CCOO de les Illes Balears tenen uns drets específics, a més dels ja establerts legalment i que es detallen a continuació:

##### **1.- El comitè d'empresa i/o delegats de personal**

- a) Dret d'informació. Cal atènyer-se al que estableix l'article 64 de l'ET i la resta de legislació vigent en la matèria.
- b) La persona membre del comitè d'empresa o delegada de personal disposa de quinze hores mensuals en còmput semestral per a la realització d'activitat sindical. Poden transferir i acumular totes o part de les hores sindicals retribuïdes a favor d'un o diversos dels seus membres.
- c) Distribuir i rebre informació a través dels mitjans informàtics de CCOO, tenint en compte els límits establerts per la LOPD, així com les normes d'ús de la mateixa organització.
- d) Les hores invertides en les reunions amb el sindicat per a la negociació del conveni i les reunions de treball de la Comissió Paritària no es descompten del crèdit sindical.

2.- Les persones treballadores poden assistir a assemblees i reunions que siguin convocades per les persones representants de les persones treballadores al centre de treball al final de la jornada per tal de no interferir en la jornada productiva del sindicat quan el centre o lloc de treball no estigui ubicat a Palma, Menorca o Eivissa disposaran de 5 hores anuals retribuïdes per assistir a assemblees i reunions que siguin convocades per les persones representants de les persones treballadores. Per a la seva utilització, les persones treballadores s'han de posar d'acord amb la direcció del sindicat i, en tot cas, la seva utilització sempre ha de ser al final de la jornada i no pot excedir de dues hores cada vegada.

3.- Les persones treballadores amb centre o lloc de treball que no estigui ubicat a Palma poden accedir a les assemblees per mitjà de videoconferència amb els mitjans tècnics del sindicat.

## **CAPÍTOL IX**

### **FALTES I SANCIONS**

#### **Article 36.**

#### **FALTES I SANCIONS**

Es consideren faltes les accions o omissions que suposin incompliment o trencament dels deures laborals establerts per les disposicions legals vigents en tot allò que no estigui regulat en aquest conveni.

Les faltes es classifiquen en consideració a la seva importància, transcendència i perjudici ocasionat en lleus, greus i molt greus.



## a) Faltes lleus

Tenen consideració de faltes lleus les següents:

1. Tres faltes de puntualitat durant un mes, sempre que no siguin justificades.
2. La no comunicació, amb antelació, de l'absència a la feina, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
3. Faltar a la feina un dia al mes sense causa justificada.
4. No notificar, en el termini de tres dies, la baixa per IT o justificant del metge de la SS.
5. Negar-se a assistir a un curs de caràcter obligatori.
6. L'embriaguesa ocasional.
7. Falta d'higiene i neteja personal.
8. Discussions que repercuteixin en el bon funcionament dels serveis del Sindicat.

## b) Faltes greus

Tenen consideració de faltes greus les següents:

1. L'abandó injustificat del lloc de treball.
2. Faltar dos dies en un període de trenta dies sense causa justificada.
3. No comunicar els canvis experimentats a la família que puguin afectar les prestacions de la SS o la relació laboral amb la hisenda pública o Agència Tributària.
4. Simular la presència d'una altra persona treballadora al centre de treball.
5. La negligència a la feina que afecti negativament el funcionament del Sindicat.
6. Simular malaltia o accident.
7. Reincidència en falta lleu dins un període de dos mesos quan la falta ha estat sancionada o comunicada per escrit.
8. La desobediència als superiors jeràrquics en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i l'obstrucció a mètodes de treball nous.

## c) Faltes molt greus

Tenen la consideració de faltes molt greus les següents:

1. La indisciplina a la feina.
2. L'abús de confiança o deslleialtat en les gestions encomanades i transgredir la bona fe contractual.
3. Més de deu faltes de puntualitat en un període de 30 dies naturals, més de vint en sis mesos i més de trenta en un any, sempre que hagi estat objecte de sanció per aquesta mateixa causa prèviament.
4. Faltar a la feina tres dies sense causa justificada durant el període d'un mes.
5. L'embriaguesa habitual o la toxicomania quan repercuteixi negativament a la feina.
6. Dedicar-se, dins l'horari de treball, a activitats que impliquin competència deslleial al Sindicat.
7. Els maltractaments de paraula i obra o falta greu de respecte als superiors jeràrquics, així com als companys i les companyes de feina.
8. La disminució voluntària i continuada, sense causa justificada, del rendiment normal de treball.
9. La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins d'un mateix trimestre.
10. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions i conductes.

## - Sancions

Les sancions que escau imposar en cada cas per les faltes comeses són les següents:

### 1. Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.

### 2. Per faltes greus:

- Suspensió de feina i sou d'un a cinc dies.

### 3. Per faltes molt greus:

- Suspensió de feina i sou d'onze a seixanta dies.



Acomiadament.

#### **- Prescripció de les faltes**

Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies; les greus, al cap de vint dies; i les molt greus, al cap de seixanta dies.

El termini de prescripció s'iniciarà a partir que la direcció del Sindicat tingui coneixement de la falta comesa i, en tot cas, al cap de sis mesos de la comissió.

#### **Article 37.**

##### **PROCEDIMENT SANCIONADOR**

Per procedir a la imposició de qualsevol mena de sanció, s'exigeix, per falta greu o molt greu, la incoació d'un expedient disciplinari. Les faltes lleus s'han de comunicar, alhora, al Comitè d'Empresa o, si no, a la RLT.

La incoació de l'expedient ha de comunicar-se simultàniament i per escrit a la persona interessada i a la representació de les persones treballadores, que pot intervenir en totes les proves que es facin per aclarir els fets suposadament comesos.

L'obertura de l'expedient s'inicia amb plec de càrrec a la persona interessada on se li comunica la falta imputada i la sanció de què pot ser objecte.

La persona treballadora disposa d'un termini de 10 dies hàbils per al·legar a través de plec de càrrec tot el que consideri oportú. La representació legal de les persones treballadores disposa del mateix termini per fer-hi al·legacions.

Transcorregut el termini, amb plec de descàrrec o al·legacions de la persona treballadora o de la representació legal de les persones treballadores, la direcció del sindicat disposa d'un termini de quinze dies per comunicar a la persona treballadora la imposició de la sanció corresponent.

L'incompliment de qualsevol dels requisits esmentats per part del Sindicat motivarà la nul·litat de ple dret de la sanció imposada.

#### **Article 38.**

##### **COMISSIÓ MIXTA PARITÀRIA**

S'acorda constituir una comissió mixta paritària formada per sis persones, tres representants de CS de CCOO-Illes i tres representants legals de les persones treballadores.

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3 e) de l'Estatut dels treballadors.

Són funcions d'aquesta Comissió:

- Intervenir per resoldre totes les discrepàncies que sorgeixin en l'aplicació del que preveu l'articulat del present Conveni.
- Conèixer de forma prèvia i obligatòria la via administrativa i jurisdiccional, sobre el plantejament dels conflictes col·lectius que sorgeixin per l'aplicació i la interpretació del present Conveni.
- La Comissió Mixta Paritària ha de resoldre sobre qualsevol conflicte que li sigui plantejat en el termini màxim de dos mesos.
- Conèixer i resoldre les discrepàncies que se susciten en la negociació d'acords relatius a modificacions de les condicions de treball establertes en el present Conveni Col·lectiu, així com en la negociació per a la inaplicació del règim salarial establert, tot això en els termes i les condicions establerts als articles 41, 83 i 85 de l'Estatut dels treballadors.

##### **38.1.- Procediment per resoldre les discrepàncies al si de la Comissió Paritària del Conveni:**

Les parts en compliment de l'article 85.3 e) de l'Estatut dels Treballadors acorden sotmetre's a la mediació i els procediments regulats en l'acord Interprofessional, per la qual es procedeix a la creació del Tribunal de Mediació i Arbitratge de les Illes Balears TAMIB, aplicant el reglament d'actuació del Tribunal esmentat als conflictes que puguin sorgir en l'àmbit d'aquest, adherint-se a aquest efecte al V acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals (ASAC).

Capítol III del Decret 51/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

#### **DISPOSICIONS**

##### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA**

En cas que la Confederació Sindical de Comissions Obreres reguli, a través d'un Acord Marc d'àmbit estatal, les relacions de tot el personal al



servei de les diferents organitzacions que la componen, les condicions pactades en aquest conveni es mantindran ad personam en el supòsit que siguin superiors a les establertes a l'Acord Marc. En tot allò no regulat a l'Acord Marc, es continuen regint pel que estableix aquest Conveni.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

L'aplicació del present conveni col·lectiu té caràcter retroactiu a l'1 de gener del 2022.

#### DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Les condicions pactades en aquest conveni col·lectiu deroguen completament les que regissin amb anterioritat a la data d'inici de la seva vigència.

#### ANNEX I Taula salarial

La vigència de la present taula comprèn del 01/01/2022 al 31/12/2024.

| GRUP     | GRUP PROFESSIONAL               | 2022       | 2023       | 2024       |
|----------|---------------------------------|------------|------------|------------|
|          |                                 | 3,50%      | 2,50%      | 2,00%      |
| <b>1</b> | <b>TÈCNICS</b>                  |            |            |            |
|          | TÈCNIC SUPERIOR N.I             | 2.586,47 € | 2.651,13 € | 2.704,15 € |
|          | DIR. RRHH, PRESSUP. I PROJECTES | 2.466,87 € | 2.528,54 € | 2.579,11 € |
|          | TÈCNIC SUPERIOR N.II            | 2.340,95 € | 2.399,48 € | 2.447,47 € |
|          | TÈCNIC MITJÀ N.I                | 2.003,22 € | 2.053,30 € | 2.094,37 € |
|          | TÈCNIC MITJÀ N.II               | 1.928,86 € | 1.977,08 € | 2.016,62 € |
| <b>2</b> | <b>RESPONSABLES</b>             |            |            |            |
|          | RESPONSABLE D'ÀREA              | 1.928,86 € | 1.977,08 € | 2.016,62 € |
|          | ASSESSOR/A LABORAL              | 1.831,19 € | 1.876,97 € | 1.914,51 € |
|          | RESPONSABLE DPT.                | 1.825,16 € | 1.870,79 € | 1.908,21 € |
| <b>3</b> | <b>ADMINISTRATIUS/IVES</b>      |            |            |            |
|          | ADMINISTRATIU/IVA I             | 1.633,22 € | 1.674,05 € | 1.707,53 € |
|          | AGENT                           | 151,69 €   | 1.553,58 € | 1.584,65 € |
|          | ADMINISTRATIU/IVA II            | 1.412,12 € | 1.447,43 € | 1.476,37 € |
|          | AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA      | 1.305,07 € | 1.337,70 € | 1.364,45 € |