



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

2663

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de Residències de Majors i Centres de Dia per a Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100895012023)

Antecedents

1. El 31 de gener de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de Residències de Majors i Centres de Dia per a Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal.
2. El 21 de febrer de 2023, Lorenzo Navarro Jimeno, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de Residències de Majors i Centres de Dia per a Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal, 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, (en el dia de la signatura electrònica: 23 de març de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

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

Virginia Abraham Orte

I Conveni col·lectiu de treball per a la comunitat autònoma de les Illes Balears per a residències i centres de dia per a persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal

Exposició de motius

Atesa la situació actual del sector de la dependència a les Illes Balears, davant la dificultat de trobar professionals que mantinguin la necessària atenció a les persones majors a causa de l'alt cost de la vida al territori i les especials condicions insulars, tots els agents implicats



en l'atenció a la dependència en la comunitat autònoma (agents socials, empreses del sector i Administració pública) convenen en la necessitat d'establir un marc normatiu propi que reculli aquestes especials característiques insulars i garanteixi aquest servei essencial per a les persones.

En l'actualitat el VII Conveni col·lectiu marc estatal es troba denunciat des del 18 de juliol de 2018, sense que les parts legítimades per a això hagin aconseguit un acord sobre el text del que seria el VIII Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal i, per tant, el VII Conveni col·lectiu marc estatal es troba en període d'ultraactivitat.

És doctrina consolidada pels tribunals afirmar que el període de vigència d'un conveni no pot incloure el període d'ultraactivitat. Per tant, atès que el VII Conveni col·lectiu marc estatal es troba en ultraactivitat, no resulten d'aplicació les regles de concurrència previstes en l'article 84 de l'Estatut dels treballadors, ni les establertes en l'article 6 del VII Conveni col·lectiu marc estatal, però és possible la negociació en un àmbit diferent, en aquest cas, autonòmic, i, en conseqüència, la posterior aplicació d'aquest.

Així, les parts signatàries d'aquest Conveni entenen que no s'està produint cap concurrència entre el VII Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal i el I Conveni col·lectiu de treball per a la comunitat autònoma de les Illes Balears per a residències i centres de dia per a persones dependents i el desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.

CAPÍTOL I

Article 1 Àmbit funcional

L'àmbit funcional d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu està constituït per les empreses i establiments que exerceixen la seva activitat en el sector de l'atenció a les persones dependents o el desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal: residències, centres de dia, centres de nit i habitatges tutelats, i altres noves tipologies de serveis que puguin desenvolupar-se. Tot això, qualsevol que en sigui la denominació i amb l'única excepció d'aquelles empreses la gestió i la titularitat de les quals correspongui a l'Administració pública.

Igualment, queden afectades per aquest Conveni les divisions, línies de negoci, seccions o altres unitats productives autònomes dedicades a la prestació del servei de l'àmbit funcional, tot i que l'activitat principal de l'empresa en què es trobin integrades sigui diferent o tenguin més d'una activitat pertanyent a diversos sectors productius.

Queden expressament excloses de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni les empreses que realitzin específiques cures sanitàries com a activitat fonamental, entenent aquesta exclusió sense perjudici de l'assistència sanitària a les persones residents i usuàries com a conseqüència dels problemes propis de la seva edat o dependència.

Article 2 Àmbit territorial

Aquest Conveni s'ha d'aplicar a tot el territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 3 Àmbit personal

Queda comprès en l'àmbit d'aquest Conveni el personal que presta els seus serveis a les empreses afectades pel Conveni.

Queda expressament exclòs el personal que presti els seus serveis a centres o empreses la titularitat i la gestió de les quals correspongui a l'Administració pública.

Article 4 Vigència i durada

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor l'1 de gener de 2023 i té vigència fins al 31 de desembre de 2026.

En aquelles matèries que tenguin una vigència específica, aquesta ha de regular-se en el seu articulat.

Article 5 Denúncia i pròrroga

El Conveni només pot ser denunciat per les organitzacions amb legitimació plena per fer-ho i la denúncia es pot produir amb una antelació mínima de tres mesos i màxima de cinc mesos abans del venciment del Conveni.

Perquè la denúncia tenguin efecte, ha de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que ha de registrar-se davant l'autoritat laboral competent al mateix temps i en la qual ha de constar la legitimació que es té en el sector, els àmbits del Conveni i les matèries que han de ser objecte de negociació.

Denunciat el Conveni, mentre no s'arribi a un acord sobre el nou conveni, s'ha d'entendre que el contingut íntegre del Conveni es prorroga



provisionalment fins que no s'arribi a acord exprés. Fins que no s'arribi a aquest acord exprés, s'han d'incrementar anualment, en el mes de juny, el salari base i els plusos recollits en taules que s'incrementen anualment en la mateixa quantia que l'índex de preus al consum estatal (IPC) real de l'any anterior, en el cas que, en el moment de ser aplicada, el producte interior brut (PIB) de l'economia espanyola publicat per l'INE o organisme públic o privat que en faci les vegades hagi experimentat un increment anual superior al 2 %.

En cas de no denúncia del Conveni, s'ha d'entendre que el contingut íntegre del Conveni es prorroga automàticament d'any en any, mentre no sigui substituït per un de nou. En aquest cas, ha de ser aplicable la revisió salarial establerta en el paràgraf anterior per als supòsits de denúncia i ultraactivitat.

Article 6 Comissió Negociadora

La Comissió Negociadora queda constituïda per les associacions empresarials i organitzacions sindicals que, en l'àmbit d'aquest Conveni, acreditin el que s'estableix en la legislació vigent en cada moment.

La distribució de les persones que componguin la Comissió s'ha de fer en funció de la representativitat de les organitzacions en el sector. El nombre màxim de persones ha de ser de set per cadascuna de les parts i, en tots els casos, ha de ser imparell en cadascuna de les representacions.

La Comissió s'ha de constituir en el termini màxim d'un mes a partir de la denúncia del Conveni, amb igual representativitat numèrica entre ambdues parts, patronal i sindical, i han d'assumir la presidència i la secretaria d'aquesta mesa negociadora les persones que acordin els membres de la mesa per majoria de cadascuna de les representacions.

Article 7 Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment.

En el cas que la jurisdicció social, a instàncies de l'autoritat laboral o de qualsevol de les persones afectades, procedeixi a l'anul·lació d'algun article del Conveni, les parts negociadores, en el termini de dos mesos a partir de la fermesa de la sentència, han de renegociar el contingut de la part anul·lada, i queda, en tots els casos, vigent la resta del Conveni fins que no s'arribi a un acord definitiu.

No obstant això, les parts tenen la voluntat, a través del present acord, de dotar de seguretat jurídica aquest Conveni en tots els seus extrems. En aquest sentit, les parts manifesten expressament que els preceptes d'aquest Conveni que regulen les matèries retributives i de temps de treball estan absolutament vinculats i doten el Conveni del necessari equilibri intern. En conseqüència, l'anul·lació de qualsevol precepte relacionat amb aquestes matèries comporta necessàriament i automàticament l'anul·lació de la resta de preceptes vinculats a aquestes matèries.

Article 8 Aplicació del Conveni

Al personal que, a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, percebi salaris superiors, en còmput anual als aquí establerts, llevat dels complements de diumenges i festius, festius especials, nocturnitat i antiguitat, se li han d'aplicar les taules de retribucions aprovades en aquest Conveni i compensar i absorbir la resta de conceptes que percebia a l'entrada en vigor en cada any de les taules establertes durant la seva vigència, independentment de l'origen i la naturalesa d'aquests conceptes.

Article 9 Comissió Paritària

1. Es crea la Comissió Paritària composta per deu persones, cinc per la representació empresarial i altres cinc per la representació sindical signants d'aquest Conveni col·lectiu. El vot de les persones que componen la Comissió Paritària ha de ser, tant en la part empresarial com en la sindical, proporcional a la representativitat acreditada per a la constitució de la mesa negociadora del Conveni col·lectiu.

2. Per als casos en què en un àmbit inferior, durant el preceptiu període de consultes, no s'hagués produït acord entre la part empresarial i la representació sindical o comissió «ad hoc», respecte a la inaplicació salarial (art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), o a la modificació substancial de les condicions establertes en el present conveni (art. 41.6, en relació amb l'article 82.3, tots dos de l'Estatut dels Treballadors), o en els casos de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu (art. 40.2 de l'Estatut dels Treballadors), les parts hauran de dirigir-se a la comissió paritària que en el termini màxim de 7 dies haurà de resoldre sobre l'assumpte plantejat. En cas de desacord en el si de la Comissió Paritària les parts se sotmetran al procés de solució extrajudicial de conflictes contemplat en aquest conveni. S'entendrà esgotat el tràmit d'intervenció prèvia de la Comissió Paritària quan transcorri el termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància fos plantejada sense que hi hagi pronunciament de la Comissió Paritària.

En cas d'inexistència de representació unitària o sindical del personal en l'empresa, plantejada la inaplicació salarial (art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors) o la modificació substancial de les condicions establertes en el present conveni (art. 41.6, en relació amb l'article 82.3, tots dos de l'Estatut dels Treballadors), o en els casos de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu (art. 40.2 de l'Estatut dels Treballadors), l'empresa





i/o la comissió específica «ad hoc» constituïda en l'àmbit de l'empresa hauran d'informar la Comissió Paritària en un termini màxim de set dies comptats des de l'inici de les negociacions respecte de tals modificacions, així com del resultat d'aquestes negociacions. En cas de desacord se seguirà el procediment establert en el paràgraf anterior.

3. Ambdues parts, amb caràcter general, convenen sotmetre a la Comissió Paritària tots els problemes, discrepàncies o conflictes que puguin sorgir de l'aplicació o interpretació del Conveni, amb caràcter previ al plantejament dels diferents supòsits davant l'autoritat o jurisdicció social competent, que hauran de resoldre en el termini màxim de vint dies des de la presentació de la situació. En cas de no produir-se aquesta resolució pel motiu que sigui s'ha de donar per executat el tràmit en la Comissió Paritària.

4. Amb caràcter general, la Comissió Paritària s'ha de reunir sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions, amb indicació del tema o temes per tractar-hi, i ha de donar publicitat del que s'hi hagi acordat.

5. Les diferents sol·licituds trameses a la Secretaria de la Comissió Paritària han de ser registrades i trameses, en el mateix dia, a totes les organitzacions que formin part de la Comissió. Per poder adoptar acords, han de participar en les reunions, directament o per representació, més de la meitat dels seus components per cadascuna de les dues parts representades, i és necessari el vot de la majoria absoluta de cadascuna de les dues parts. Per als casos en què la Comissió Paritària no resolgui sobre les sol·licituds plantejades, ambdues parts, patronal i sindicats, acorden l'expressa submissió als acords per a la solució autònoma de conflictes d'àmbit autònom.

Els acords de la Comissió Paritària tenen el mateix valor que el text d'aquest Conveni col·lectiu, d'acord amb el que es disposa en l'article 91.4 de l'Estatut dels treballadors.

6. S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària, a l'efecte de registre, el carrer de Font i Monteros, 8, CP 07003 de Palma.

A l'efecte de comunicació amb la Comissió, s'habilita l'adreça de correu electrònic següent: paritaria.balears@asociacion-aeste.es.

7. Durant la vigència d'aquest Conveni, la Comissió Paritària queda integrada per les organitzacions següents:

Per les organitzacions sindicals:

- UGT
- CCOO

Per les organitzacions empresarials:

- AESTE

CAPÍTOL II

Article 10 Organització del treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a aquest Conveni col·lectiu i a la legislació vigent, que aquests assignen a la representació unitària o sindical del personal, especialment en el treball nocturn i per torns.

La representació del personal unitària o sindical té, en tots els casos, en tot allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, les funcions que li assignen l'Estatut dels treballadors, la Llei de prevenció de riscos laborals i altra legislació vigent.

Amb independència del que es disposa en el paràgraf anterior, quan s'estableixin o modifiquin condicions de treball que afectin un col·lectiu o, substancialment, treballadors o treballadores individuals, ha de ser informada prèviament la representació unitària o sindical del personal.

CAPÍTOL III

Article 11 Classificació professional

En aquest apartat s'ha d'estar al que es disposa en el Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, en ser matèria no negociable ni adaptable en aquest àmbit.

CAPÍTOL IV

Article 12 Ocupació

En aquest apartat s'ha d'estar al que es disposa en el Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, en ser matèria no negociable ni adaptable en aquest àmbit, així com en les

actualitzacions normatives.

Article 13 Observatori sobre ocupació i anàlisi del sector

Amb l'objectiu d'avançar i aprofundir en el coneixement del sector, la situació d'aquest i la quantitat i qualitat d'ocupació que es genera, es crea un observatori d'anàlisi format per representants de les organitzacions signatàries del Conveni col·lectiu, que s'ha de reunir amb caràcter semestral i elaborar informes de l'evolució del sector, ocupació, qualificacions, etc.

Sense perjudici de la informació necessària que aquest observatori pugui recaptar a fi d'emetre'n els informes prevists, es pot dirigir a la Comissió Paritària del Conveni per conèixer el grau d'execució dels acords sobre ocupació, tant pel que en fa al volum com als models de contractació subscrits.

En aquest observatori i de cara a la màxima professionalització del sector com a garantia de qualitat en els serveis que s'hi presten, les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu han d'estudiar al llarg de la vigència d'aquest un pla formatiu que promogui l'adquisició pel personal treballador dels nivells corresponents de qualificació prevists per a l'accés a certificat o titulació, segons reguli l'Institut Nacional de Qualificacions.

Les organitzacions signatàries es comprometen a recaptar les dades necessàries per poder avaluar correctament els compromisos adquirits.

Article 14 Plantilles

S'han de fer les contractacions que siguin necessàries per garantir el compliment de les ràtios de personal establertes en les normatives autonòmiques i altres normes d'aplicació.

Sense perjudici de la informació a què tenen dret per desenvolupar les funcions que estableixen l'article 64 de l'Estatut dels treballadors i el 10.3 de la Llei orgànica de llibertat sindical, la representació unitària o sindical del personal ha de tenir accés anual a les dades agregades de la plantilla de personal de cada empresa, amb especificació del nombre total de persones que comprèn cadascuna de les categories professionals, diferenciades per centres de treball i sexe.

Amb relació a la informació a què fa referència el paràgraf anterior, la representació unitària o sindical del personal ha d'observar les normes que sobre sigil professional estan establertes per a les persones que componen els comitès d'empresa en l'article 65 de l'Estatut dels treballadors.

El 2 % del personal de la plantilla de les empreses amb més de cinquanta persones treballadores ha de ser cobert per personal amb alguna discapacitat, segons la legislació vigent. Solament pot substituir-se aquesta obligació per les mesures alternatives que estableix la normativa vigent, en el cas que, per cobrir aquest percentatge de la plantilla, no s'hagi presentat cap candidata amb discapacitat i adequació adequat al lloc de treball, després de l'informe previ del delegat de prevenció.

Article 15 Període de prova

En aquest apartat s'ha d'estar al que es disposa en el Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, en ser matèria no negociable ni adaptable en aquest àmbit.

Article 16 Ingrés i provisió de vacants

Els llocs vacants o de nova creació, sempre que siguin indefinits, han de ser coberts de conformitat amb el procediment següent:

1. Convocatòria interna. Té dret de preferència per cobrir aquestes vacants el personal que pertanyi al mateix centre, sempre que tenguin les condicions que s'exigeixin per al desenvolupament del lloc de treball. Tot el personal té dret a presentar-se a aquestes places en igualtat de condicions, independentment del seu sexe i condició, i sense tenir en compte el lloc que en aqueix moment ocupi. Per això, s'ha de difondre que hi ha vacants, tan aviat com es produeixin, a fi de cobrir-les mitjançant aquest procediment. En el cas que la vacant no es cobreixi per aquest procediment, se n'ha d'ampliar l'oferta a l'àmbit insular.

Queden exclosos d'aquest procediment els llocs de confiança de l'empresa.

2. Convocatòria externa. Si la plaça queda vacant a través del procediment anterior, se n'ha de fer oferta externa i les persones candidates han de superar unes proves de capacitat per al treball per desenvolupar. Aquestes proves han de ser adequades al perfil del lloc de treball.

3. Una persona representant del personal ha de participar en el procediment de convocatòria interna. En el procediment de convocatòria externa, n'ha de ser informada.

**Article 17 Cessaments en l'empresa**

El personal amb contracte indefinit que voluntàriament desitgi causar baixa en l'empresa ha de notificar-ho a l'empresa per escrit amb l'antelació següent sobre la data de la baixa definitiva:

1. Grup 1: dos mesos
2. Grup 2: un mes
3. Grup 3: un mes
4. Grup 4: vint dies
5. Grup 5: quinze dies

El personal contractat de forma no indefinida i amb un contracte inferior a sis mesos, amb independència del grup al que pertanyi, ha de preavisar amb deu dies d'antelació. Si el contracte és d'una durada igual o superior a sis mesos, el termini de preavis, amb independència del grup al qual pertanyi, ha de ser de catorze dies.

La manca de preavis establert faculta l'empresa per deduir de les retribucions pendents d'abonar en el moment de la liquidació l'equivalent diari de la seva retribució real per cada dia que falti en el reglamentari preavis anteriorment fixat.

L'empresa ve obligada a justificar la recepció de la comunicació efectuada per la persona treballadora.

Article 18 Treballs de superior i inferior categoria i mobilitat funcional

Queda prohibit que es destini el personal a ocupar un lloc de treball corresponent a un grup inferior, llevat de circumstàncies excepcionals i pel temps mínim indispensable, segons la classificació professional establerta en el Conveni marc estatal. L'empresa ha de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta a la representació de les persones treballadores, de conformitat amb l'article 39.2 de l'Estatut dels treballadors.

Quan es destini el personal a tasques corresponents a una categoria superior, aquest ha de percebre les retribucions d'aquesta categoria durant el temps i la jornada que les faci. En el cas que la titulació sigui requisit indispensable, no es poden assignar aquests treballs de superior categoria, tret que es posseeixi aquesta titulació. Quan les realitzi durant més del 30 % de la jornada habitual de treball diària en un període superior a sis mesos en un any o a vuit durant dos anys, consolidarà l'ascens si hi ha vacant i sempre que estigui en possessió de la titulació corresponent que el lloc requereixi.

Article 19 Canvi de torn

Té preferència per al canvi de torn, en la seva categoria, el personal que acrediti major puntuació sobre la base del barem redactat en l'annex 2, així com els treballadors que per circumstàncies personals hagin de conciliar la seva situació laboral amb la familiar en els termes legalment establerts. El barem esmentat pot completar-se per la representació unitària o sindical del personal en les diferents empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu, amb respecte sempre als principis de dret necessari.

Article 20 Mobilitat geogràfica

En aquest apartat s'ha d'estar al que es disposa en el Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, en ser matèria no negociable ni adaptable en aquest àmbit.

CAPÍTOL IV
Formació professional**Article 21 Principis generals**

De conformitat amb el que disposa l'article 23 de l'Estatut dels treballadors i per facilitar la formació i la promoció professional del personal afectat pel present Conveni col·lectiu, aquest té dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, així com a realitzar cursos de perfeccionament professional organitzats per l'empresa mateixa, les organitzacions signatàries d'aquest Conveni o altres organismes.

Article 22 Objectius de la formació

La formació professional en l'empresa s'ha d'orientar cap als objectius següents:

1. Adaptar el titular al lloc de treball i a les modificacions d'aquest
2. Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i el lloc de treball que s'exerceixi
3. Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del treball mateix

4. Facilitar i promoure que el personal adquireixi títols acadèmics i professionals i certificats de professionalitat
5. Reconvertir professionalment i adequar al nou sistema de qualificació
6. Conèixer idiomes nacionals i estrangers
7. Adaptar la mentalitat del personal i de les direccions cap a una direcció participativa per objectius
8. Ampliar els coneixements del personal que permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquirir els coneixements corresponents a altres llocs de treball
9. Formar teòricament i pràcticament, de manera suficient i adequada, en matèria preventiva, quan es produeixin canvis en les funcions que s'exerceixin o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que estableix l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
10. Homologar els certificats acreditatius de la formació contínua en tot l'àmbit de l'atenció a la dependència i proposar a l'Institut Nacional de Qualificacions l'homologació dels certificats per a l'obtenció, si escau, dels futurs certificats de professionalitat.
11. Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats.

Quant al desenvolupament de la formació i el cost d'aquesta, s'ha d'estar al que es disposa en el Conveni marc estatal i la normativa que el regula.

CAPÍTOL V

Prevenció de riscos laborals i salut laboral

Article 23 Prevenció de riscos i salut laboral

En aquest apartat s'ha d'estar al que es disposa en el Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i el desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.

CAPÍTOL VI

Jornada

Article 24 Jornada i horari de treball

S'estableix una jornada màxima anual de 1.792 hores de treball efectiu, ja sigui en torn partit o continu. La jornada pot ser distribuïda per l'empresa de forma irregular en un percentatge del 10 %.

La jornada màxima anual ha de ser considerada en còmput semestral. S'entén per jornada partida aquella en què hi hagi un descans ininterromput d'una hora de durada com a mínim. En cap cas no es pot fraccionar en més de dos períodes.

Per a l'any 2024, la jornada màxima anual passa a ser de 1.785 hores de treball efectiu. Aquesta disminució horària s'ha de traduir en un dia natural addicional de vacances, en els termes recollits en l'article 26.

Per a l'any 2025, la jornada màxima anual passa a ser de 1.778 hores de treball efectiu. Aquesta reducció de jornada s'ha de traduir en un dia natural addicional de vacances en els termes recollits en l'article 26.

Per a l'any 2026 i següents, la jornada màxima anual passa a ser de 1.774 hores de treball efectiu.

No es poden fer més de nou hores de treball efectiu en jornada completa o la seva proporció sobre la base de la jornada especificada en el contracte a temps parcial, tret que intervingui un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent i sempre de mutu acord entre l'empresa i la representació unitària o sindical del personal, sempre respectant la jornada màxima anual que aquest Conveni estableix.

Les empreses poden establir un sistema de control d'assistència sense que el temps reflectit en el registre d'assistència signifiqui per si mateix hores efectives de treball.

En el primer mes de cada any, l'empresa ha d'elaborar un calendari laboral amb torns i horaris que pot ser revisat trimestralment.

Tot això, després de la negociació prèvia amb la representació unitària o sindical del personal, amb el lliurament d'una còpia, amb una setmana d'antelació, a la representació unitària o sindical del personal perquè l'exposi al tauler d'anuncis.

L'empresa ha de facilitar, en la mesura en què sigui possible, canvis de torn al personal per a l'acompanyament a consulta mèdica de familiars menors o dependents fins al primer grau de consanguinitat. Per això, s'han de tenir en compte els acords entre treballadors i treballadores comunicats a l'empresa.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, s'ha d'establir un període de descans de quinze minuts de durada durant la jornada, que té la consideració de temps efectiu de treball amb caràcter general.

Els dies en què el personal es trobi en situació d'incapacitat temporal així com el temps que la llei atorga per a la lactància d'un menor no són objecte de devolució ni de recuperació i es consideren, per tant, dies treballats a l'efecte del còmput anual, sense que aquests dies no puguin, en cap cas, originar dèficit de jornada ni, per si mateixos, excessos de jornada.

Per cada jornada feta en dia festiu, s'ha de gaudir d'un descans compensatori d'un dia laborable, que no s'ha de considerar temps de treball per respectar el nombre total d'hores efectives assenyalades en aquest Conveni.

La jornada a temps parcial ha de ser continuada, a excepció de la realitzada en dissabtes, diumenges, festius i jornades especials, que pot ser partida. Quan les jornades siguin partides, han de tenir una durada mínima de 24 hores setmanals.

Amb independència del que s'ha establert anteriorment, s'ha de respectar qualsevol fórmula que s'hagi pactat o que es pacti entre l'empresa i la representació unitària o sindical del personal, sempre observant els criteris legalment i convencionalment establerts.

Article 25 Descans setmanal

El personal té dret a un descans mínim setmanal de dia i mig (36 hores) sense interrupció. Aquest descans ha de coincidir obligatòriament en diumenge almenys una vegada cada quatre setmanes, excepte per a aquell personal amb contractes específics de finalització de setmana. En cap cas no pot encobrir-se pel dia de descans compensatori reportat per haver treballat durant un dia festiu.

Amb independència d'això, s'ha de respectar qualsevol fórmula que s'hagi pactat o que es pacti entre l'empresa i la representació unitària o sindical del personal o, si de cas hi manca, el personal.

Article 26 Vacances

El període de vacances anuals ha de ser retribuït i la seva durada ha de ser de trenta dies naturals. En aquells casos en què no s'hagi completat l'any de treball efectiu, els treballadors en tenen dret a la part proporcional. Les vacances s'han de gaudir preferentment durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

El període de gaudi s'ha de fixar en un període de trenta dies o en dos períodes de quinze dies i no poden fer-se'n més fraccions, llevat d'acord entre l'empresa i el personal i comptant amb l'aprovació de la representació unitària o sindical.

Per a l'any 2024, el període de vacances ha de ser de 31 dies naturals. El dia addicional s'ha de generar durant el segon semestre de l'any, proporcionalment al temps treballat en aquest període. Per tant, en cas de gaudi fraccionat, el segon període de vacances passa a ser de setze dies naturals.

Per als anys 2025 i següents, les vacances anuals han de ser de 32 dies naturals. En cas de gaudi fraccionat, els dos períodes de vacances de quinze dies naturals passen a ser de setze dies naturals.

En tots els casos s'han de respectar sempre els criteris següents:

- a) El règim de torns de vacances s'ha de fer per rigorosa rotació anual del personal entre els diferents mesos i s'ha d'iniciar aquesta rotació el primer any per antiguitat en l'empresa. El personal que fraccioni les vacances en dos o més períodes només té prioritat d'elecció en un d'aquests períodes. A aquest efecte, s'han de constituir els corresponents torns de vacances. Aquests torns s'han de fer d'acord amb el calendari laboral, segons les prestacions del servei.

L'inici del període de vacances o de gaudi de les festes abonables no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de forma i manera que, en aquests casos, s'han d'entendre iniciades les vacances l'endemà del descans setmanal. Si el retorn de les vacances coincideix amb el dia lliure, aquest ha de respectar-se i s'ha de reiniciar el treball l'endemà.

- b) El calendari de vacances s'ha d'elaborar abans que finalitzi el primer trimestre de cada any i, en tots els casos, amb un mínim de dos mesos des del començament d'aquest.

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 els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, s'ha de tenir dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte correspongui en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al qual correspongui.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilitin que la persona treballadora les gaudeixi, totalment o parcialment, durant l'any natural al qual corresponen, el personal pot 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.



La retribució corresponent al període de gaudi de vacances està determinada per la suma del salari base i, si escau, el plus d'antiguitat, el complement de garantia ad personam i la mitjana mensual del reportat pels complements variables (plus de nocturnitat, plus de diumenges i festius, plus de festius especials i plus de disponibilitat) recollits en la taula de retribucions corresponent als dotze mesos immediatament anteriors a aquell en el qual s'iniciï el període de vacances, mitjana que, dividida entre els trenta dies de vacances o les vacances establertes en cada període, ha de ser abonada per cada dia gaudit de vacances.

Pot acordar-se, amb la representació unitària o sindical del personal, abonar, en el període de gaudi de vacances, la retribució corresponent als complements variables que el personal hauria percebut en aqueix període en el cas de no gaudir-hi de vacances, sempre que la retribució no sigui inferior a la mitjana abans esmentada.

També pot pactar-se amb la representació unitària o sindical del personal l'abonament de la part de la retribució en vacances corresponent a la mitjana dels complements variables en una única paga dins l'any natural, preferentment en acabar el gaudi del període vacances.

CAPÍTOL VII

Estructura retributiva

Article 27 Taules salarials i estructura retributiva

1. Les taules salarials que s'han d'aplicar en cadascun dels exercicis d'aquest Conveni s'especifiquen en l'annex de taules adjunt.
2. De l'1 de gener de 2023 al 31 de maig de 2023 s'estableix el concepte «a compte del Conveni», inclòs en les taules salarials annexes, corresponent al 6,5 % del salari base de cada categoria i grup professional. Aquests imports s'han de descomptar entre els mesos de juny a desembre de 2023, una vegada aplicats els increments recollits en les taules salarials.

3. Els increments pactats consisteixen en l'increment del salari base i les retribucions variables:

1. Des de l'1 de juny de 2023: 22,42 %
2. Des de l'1 de juny de 2024: 5,81 %
3. Des de l'1 de juny de 2025: 5,00 %
4. Des de l'1 de juny de 2026: 3,86 %

4. L'estructura retributiva queda com segueix:

- a) Salari base: és la part de la retribució del personal fixada per unitat de temps i en funció del grup i la categoria professional, amb independència de la remuneració que correspongui per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància. El salari base es correspon amb el que figura en l'annex 1. S'ha de percebre proporcionalment a la jornada feta.
- b) Plus d'antiguitat: s'estableix el mateix en la quantia especificada en l'annex 1 per cada tres anys de servei prestat en l'empresa. S'ha de percebre proporcionalment a la jornada feta.
- c) Plus de nocturnitat: les hores treballades entre les 22:00 i les 07:00 tenen una retribució específica, segons l'annex 1.
- d) Plus de diumenges i festius: les jornades fetes en diumenge o festiu, llevat d'aquell personal contractat específicament per a diumenges o festius, tenen una retribució, segons l'annex 1. Aquests imports s'han d'abonar per jornada treballada en diumenge o festiu, independentment de les hores treballades.
Per al personal que presti serveis en torn nocturn, es considera diumenge o festiu treballat si ha iniciat la seva jornada durant el diumenge o la festivitat.
- e) Plus de disponibilitat: es poden establir torns de disponibilitat, voluntaris, que tenen una retribució específica per torn, segons l'annex 1.
- f) Hores extraordinàries: les hores extraordinàries que es facin tenen una retribució específica, segons l'article 44 i l'annex 1.
- g) Gratificacions extraordinàries: s'han d'abonar dues pagues extraordinàries, amb meritació semestral, equivalents a una mensualitat de salari base més antiguitat. La primera, amb meritació de l'1 de desembre al 31 de maig i abonament el 15 de juny, i la segona, amb meritació de l'1 de juny al 30 de novembre i abonament el 15 de desembre. En cap cas aquestes gratificacions no s'han d'abonar prorratejades mensualment, excepte en els contractes menors de sis mesos o quan hi hagi acord amb la representació unitària o sindical.

- h) Despeses de desplaçament: l'empresa s'ha de fer càrrec de les despeses de desplaçament del personal quan:

- A requeriment de l'empresa, dins la jornada laboral, la realització del servei comporti la necessitat d'utilitzar mitjans de transport
 - La naturalesa mateixa del servei i l'organització del treball impliquin la necessitat d'utilitzar mitjans de transport per prestar-lo.
- Això especialment en els desplaçaments entre serveis de tipus rural o semirural i durant la seva execució per qualsevol treballador o treballadora

L'abonament s'ha de fer d'una de les formes següents:

- Fent-se càrrec de l'import del transport en mitjans públics (autobús, taxi, etc.)





- Facilitant el transport en vehicle de l'empresa
- Abonant 0,18 € per km si el personal es desplaça amb el seu vehicle. En tots els casos, els imports derivats no s'han de cotitzar en la mesura en què no superin l'import per quilòmetre legalment establert

Article 28 Hores extraordinàries

A causa de les característiques del sector i a la seva missió de servei continuat les 24 hores el dia, les hores que hagin de realitzar-se en funció de la cobertura de les possibles absències per causes urgents i imprevistes tenen la consideració d'hores extraordinàries quan, considerades en còmput semestral, excedeixin de la jornada anual establerta d'acord amb el primer paràgraf de l'article 24.

La realització d'aquestes hores extraordinàries ha de produir-se per a situacions excepcionals i s'ha d'argumentar a la representació unitària o sindical del personal. S'han de compensar preferentment en temps de treball o s'han d'abonar segons el preu establert en l'annex 1, que ja incorpora l'increment retributiu acordat en aquest Conveni.

No poden, en cap cas, superar el topall màxim anual legalment establert.

Article 29 Festius d'especial significació

Pel significat especial i per al personal que presti els seus serveis durant els dies de Nadal i Cap d'Any, des de l'inici del torn de nit del 24 al 25 de desembre fins a la finalització del torn d'horabaixa del dia 25 i des de l'inici del torn de la nit del 31 de desembre a l'1 de gener i fins a la finalització del torn d'horabaixa del dia 1 de gener, la retribució corresponent a aquests festius especials que hagin estat compensats amb descans en els termes de l'article 24 del Conveni és l'especificada en les taules salarials.

En cap cas no s'ha de percebre el plus de festiu d'especial significació i el plus de festiu normal per un sol torn de treball.

Si aquests dies cauen en diumenge i s'estableix un dia substitutori, es percep aquest dia com a festiu d'especial significació i el substitutori, segons la taula salarial.

Article 30 Plus de disponibilitat

Les empreses voluntàriament poden establir torns de disponibilitat, que han de tenir sempre caràcter de voluntarietat del personal. Aquell treballador o treballadora que voluntàriament s'aculli a aquesta modalitat té l'obligació d'estar localitzable durant la jornada a fi d'acudir a qualsevol requeriment que pugui produir-se com a conseqüència d'una situació d'urgència específica. En cap cas no es poden superar les hores establertes en el torn que s'ha de cobrir.

El personal resta obligat a atendre el telèfon mòbil o l'aparell cercapersones i a personar-se en el seu lloc de treball en el temps més breu possible, temps que serà acordat en cada àmbit amb la representació unitària o sindical del personal. Ha de ser computat com a temps de treball des del moment en què la persona va ser requerida fins a trenta minuts després de finalitzat el servei. En cap cas no pot excedir de trenta minuts el temps que discorre des que es produeix el requeriment fins a la presència en el servei requerit. Si el treballador o treballadora preveu que es torbarà més de trenta minuts per personar-s'hi, ha de comunicar-ho immediatament a l'empresa.

En cas d'avaria del telèfon mòbil o el dispositiu corresponent, la persona treballadora queda obligada a posar-ho immediatament en coneixement de l'empresa i a facilitar un número de telèfon en el qual se la pugui localitzar.

La data i la durada de la disponibilitat s'han d'especificar en el quadre de treball elaborat per l'empresa. En cap cas el nombre d'hores de disponibilitat no pot ser superior al 25 % de la jornada establerta en el Conveni.

El temps de disponibilitat no s'ha de computar a l'efecte de jornada ordinària. S'ha de computar com a hores extraordinàries el període que transcorre des del requeriment fins a trenta minuts després de la finalització del servei. En cap cas les hores extraordinàries realitzades en disponibilitat no poden superar el topall fixat en l'article 27 d'aquest Conveni.

La representació unitària o sindical del personal ha de rebre informació de l'empresa respecte de la realització de torns de disponibilitat.

En tots els casos, s'ha d'estar al que es disposa en la legislació vigent sobre desconnexió digital.

Article 31 Compensació per incapacitat temporal en accident de treball o malaltia professional

En cas d'incapacitat temporal per accident laboral o malaltia professional, l'empresa ha de completar la prestació econòmica que el treballador o treballadora percebi de la Seguretat Social fins al 100 % del salari, durant els 21 primers dies de baixa.

Article 32 Bestretes

Les empreses resten obligades, a petició del personal, a concedir una bestreta mensual del 100 % del salari reportat en el moment de la petició.

Article 33 Rebuts de salaris

És ineludible que s'estenguin i lliurin els rebuts justificatius del salari. Aquest rebut, que s'ha d'ajustar a algun model oficial aprovat per l'administració pública competent, ha de contenir, perfectament desglossats i especificats, tots els conceptes salarials, retencions, cotitzacions, tributacions i les seves bases de càlcul.

Aquests abonaments s'han de fer en els cinc primers dies de cada mes. Per això, s'han d'usar qualsevol dels sistemes legalment autoritzats, a judici i arbitri de l'empresa (xecs, transferències, metàl·lic, etc.).

Article 34 Clàusula de desvinculació salarial

La no aplicació del règim salarial així com la modificació de les condicions establertes en aquest Conveni s'han de dur a terme en les circumstàncies i amb els condicionants establerts en la legislació vigent en cada moment.

En cas d'acord en l'àmbit de l'empresa, aquest ha de notificar-se a la Comissió Paritària de l'empresa i s'ha de trametre, juntament amb la notificació, la documentació següent:

- Si escau, documentació justificativa de l'elecció democràtica de la Comissió ad hoc
- Actes del procés de negociació
- Documentació econòmica justificativa
- Acord de no aplicació

CAPÍTOL VIII**Permisos, llicències i excedències, suspensió del contracte de treball i altres drets derivats de la conciliació de la vida laboral i la vida familiar****Article 35 Suspensió de contracte per naixement i adopció**

El naixement, que comprèn el part i la cura del 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 per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent 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 per al compliment dels deures de cura prevists en l'article 68 del Codi civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió pot computar-se, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb manca de pes i en aquells altres que, per alguna condició clínica, el nounat necessiti hospitalització a continuació del part per un període superior a set dies,

el període de suspensió s'ha d'ampliar en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupa.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no s'ha de veure reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, pot distribuir-se a voluntat d'aquells en períodes setmanals per 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 filla tenguí dotze mesos. No obstant això, la mare biològica pot anticipar el seu exercici fins a quatre

setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, ha de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, la suspensió ha de tenir una durada de setze setmanes per cada persona adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes han de gaudir-se a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, en els dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor no dona dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, ha de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es pot exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, després de l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que reglamentàriament es determinin.

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 apartat pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altra persona adoptant, guardadora amb finalitats d'adopció o acollidora.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els convenis col·lectius. Quan les dues persones adoptants, guardadores o acollidores que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats 4 i 5 ha de tenir una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. Igual ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes prevists en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o en tots dos casos quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 36 Llicències retribuïdes

1. El personal, després de l'avís i la justificació previs, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals, en cas de matrimoni.

b) Quatre dies de lliure disposició al llarg de l'any, considerats amb caràcter general efectivament treballats. Se n'ha de gaudir un per trimestre, exceptuant el que disposa l'últim paràgraf d'aquest punt. Per fer efectiu el gaudi d'aquests quatre dies lliures, s'han de sol·licitar amb una antelació mínima de set dies a la data de gaudi (llevat de casos d'urgent necessitat en què l'antelació mínima ha de ser de tres dies) i l'empresa els ha de concedir, tret que, per raons organitzatives justificades, no es pugui concedir el gaudi en la data sol·licitada, la qual cosa s'ha de comunicar a la persona interessada amb almenys 48 hores d'antelació (llevat de casos d'urgent necessitat).

En tots els casos, el personal ha de gaudir d'aquests quatre dies, sense necessitat de justificació, abans del 15 de gener de l'any següent.

El gaudi d'aquests quatre dies necessita d'un període de treball previ de tres mesos per cada dia de lliure disposició.

Els quatre dies de lliure disposició anuals existents, després de l'acord previ amb l'empresa, es poden gaudir de forma acumulada. En el cas de gaudi d'aquests dies de forma anticipada, si no s'arriben a generar, es poden descomptar d'altres períodes o de la possible liquidació.

c) Tres dies naturals en els casos de defunció, accident o malaltia greu o hospitalització del cònjuge o parella de fet legalment establerta, i parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En els casos de malaltia greu que requereixi hospitalització, el gaudi es pot realitzar, fins i tot de forma fraccionada per dies, mentre duri l'hospitalització.

Els dies d'aquest fraccionament, que han de comunicar a l'empresa, tenen el mateix caràcter de laborals, descans setmanal o festius que haurien tingut en el cas que la persona hagués optat per gaudir-los de forma continuada des de l'inici del fet causant.

Sempre que el personal necessiti fer un desplaçament, a aquest efecte, fora de l'illa de residència, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a dos dies addicionals. Poden ampliar-se aquests dies descomptant els festius abonables o les vacances, després de la sol·licitud prèvia del personal.

En el mateix sentit, quan el fet causant hagi esdevingut fora del territori espanyol, amb una distància mínima de 1.000 quilòmetres i l'afectat sigui el cònjuge, parella de fet legalment establerta o parent de primer grau per consanguinitat o afinitat, els cinc dies de permís s'han d'incrementar, després de la sol·licitud prèvia del treballador, en altres cinc dies més, aquests darrers no retribuïts. En aquest cas, s'ha de provar complidament el desplaçament realitzat.

No obstant això, en els casos d'hospitalització, el permís regulat en aquest apartat finalitza per alguna de les dues causes següents:

- El gaudi dels dies establerts en aquest article, encara que no s'hagi produït l'alta mèdica
- L'alta mèdica abans que no s'hagin gaudit els dies establerts en aquest article

d) Dos dies naturals en els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització en què sigui necessari el repòs domiciliari de cònjuge, parella de fet legalment establerta o parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En els casos de repòs domiciliari, l'inici es pot flexibilitzar i el gaudi es pot realitzar, fins i tot de forma fraccionada per dies, mentre duri el repòs domiciliari.

Els dies d'aquest fraccionament, que s'han de comunicar a l'empresa, tenen el mateix caràcter de laborals, descans setmanal o festius que hagin tingut en el cas que la persona hagi optat per gaudir-los de forma continuada des de l'inici del fet causant.

Sempre que el personal necessiti fer un desplaçament fora de l'illa de residència o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a dos dies addicionals. Poden ampliar-se aquests dies descomptant els festius abonables o les vacances, després de la sol·licitud prèvia del personal.

e) Un dia per trasllat del domicili habitual.

f) Pel temps indispensable, per a l'execució d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

g) Als permisos necessaris per concórrer a exàmens quan es cursin amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals, tenint en compte que d'aquests permisos únicament han de ser retribuïts els corresponents a exàmens eliminatòris. El personal ha de gaudir d'aquest permís el dia natural que tenguí l'examen, si presta els seus serveis en jornada diürna o vespertina. Si el personal treballa de nit, ha de gaudir del permís la nit anterior a l'examen.

h) La treballadora embarassada té dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, després d'avis previ a l'empresa i justificació de la necessitat de fer-ho dins la jornada laboral.

i) Pel temps indispensable durant tres vegades l'any per acompanyar el fill o filla a consulta mèdica de l'especialista, sempre que l'empresa no hagi procedit a canviar el torn per facilitar aquest acompanyament. La negativa del treballador a canviar el torn exclou l'existència del permís.

2. El còmput dels permisos per matrimoni, naixement de fill o filla, defunció d'un familiar, accident, malaltia greu o hospitalització s'han d'iniciar el primer dia laborable següent al del fet causant quan aquest fet succeeixi en dia festiu o descans setmanal per al treballador o la treballadora.

Article 37 Llicències no retribuïdes

1. Llicència per a assumptes propis: tres mesos l'any, que s'han de computar d'una sola vegada o fracció (que en cap cas no pot ser inferior a un mes) i no poden coincidir amb els mesos de juny, juliol, agost i setembre, sol·licitada amb una antelació de vint dies, llevat dels casos de necessitat urgent. Pot pactar-se entre empresa i personal la pròrroga d'aquest període sense excedir en cap cas dels sis mesos. Si les circumstàncies assistencials ho permeten, es pot fer ús d'aquest tipus de permís en el període estival esmentat anteriorment.

2. Amb avis previ, justificació i acord amb l'empresa, el personal pot prendre's anualment fins a set dies no retribuïts per a assumptes de caràcter personal no recollits en l'apartat de llicències retribuïdes.

Article 38 Excedència especial per maternitat i cura de familiars

El personal té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill o filla, tant per naturalesa com per adopció permanent i temporal (no menor d'un any), tutela i acolliment o, en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptadors des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys 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 i no exerceixi activitat

retribuïda.

L'excedència establerta en aquest article, el període de durada de la qual pot gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta acabarà amb el que, si escau, s'estigui gaudint.

El període en què el treballador o treballadora roman en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article ha de ser computable a l'efecte d'antiguitat i s'ha de tenir dret a l'assistència a cursos de formació professional en la participació dels quals ha de ser convocat per la part empresarial, especialment amb ocasió de la reincorporació. Durant el primer any, té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda 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 tenguí reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a un màxim de quinze mesos, quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos, si es tracta de categoria especial.

Article 39 Reducció de la jornada per motius familiars

El personal, per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos, té dret a una hora d'absència de la feina, que pot dividir en dues fraccions. La durada del permís s'ha d'incrementar proporcionalment en els casos de part múltiple.

El personal, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat o acumular les hores en jornades completes en els termes prevists en l'acord a què s'arribi amb l'empresa.

Aquest permís és un dret individual dels treballadors, encara que només pot ser exercit per un dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

En els casos de part prematur o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de feina fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Qui, per raons de guarda legal, tenguí a cura directa seva alguna persona menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, 1/8 i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta.

Té el mateix dret qui precisi 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 concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada previstes en aquest article corresponen a la persona treballadora dins la seva jornada ordinària. Aquesta ha de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària. En finalitzar el període de reducció de jornada, ha de tornar automàticament a la seva jornada i horari laboral habituals.

Article 40 Excedència voluntària

El personal que acrediti almenys un any d'antiguitat en l'empresa pot sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

L'excedència s'ha d'entendre concedida sense dret a cap retribució i aquest període no ha de computar a l'efecte d'antiguitat.

Aquesta excedència s'ha de sol·licitar sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies a la data de l'inici, llevat de casos demostrables de necessitat urgent, i s'ha de rebre contestació de l'empresa, també per escrit, en el termini de cinc dies.

Abans de finalitzar l'excedència i amb una antelació d'almenys trenta dies a la finalització, el treballador o treballadora ha de sol·licitar per escrit el reingrés.

El personal en situació d'excedència té únicament un dret preferencial a l'ingrés en la seva categoria o similar si, després de la seva sol·licitud de reingrés, hi ha alguna vacant en la categoria. En cas contrari, es trobarà en situació de dret expectant.

Si, en finalitzar l'excedència o durant la vigència d'aquesta, desitja incorporar-se al treball i no hi ha vacants en la seva categoria però sí en una d'inferior, el treballador o treballadora poden incorporar-se a aquesta última, amb les condicions d'aquesta categoria inferior, per poder accedir a la seva pròpia categoria en el moment en què es produeixi la primera possibilitat.



En cap cas, excepte concessió concreta sobre aquest tema, no pot sol·licitar excedència per incorporar-se a prestar serveis a entitats similars a les compreses per aquest Conveni.

El personal acollit a una excedència voluntària no pot optar a una de nova fins que no hagin transcorregut dos anys de treball efectiu després d'exhaurida l'anterior.

Article 41 Excedència forçosa

L'excedència forçosa dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat en els supòsits següents:

- a) Designació o elecció d'un càrrec públic.
- b) El personal que sigui triat per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, pot, així mateix, sol·licitar una excedència especial per tot el temps que duri el seu nomenament.

En tots dos casos, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball, una vegada que finalitzi l'excedència.

Capítol IX Drets sindicals

Article 42 Drets sindicals

Les persones que formin part de la representació unitària del personal tenen, entre d'altres, els drets i les funcions següents, a més dels establerts en l'article 64 de l'Estatut dels treballadors:

- a) Ser informats, prèviament, de totes les sancions imposades en la seva empresa per faltes greus i molt greus.
- b) Conèixer, trimestralment almenys, les 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 sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'hi utilitzen.
- c) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i ocupació, i també la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresa en vigor, per a la qual cosa poden formular, si és necessari, les accions legals pertinents davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.
- d) De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball en l'empresa, amb les particularitats que estableix en aquest sentit l'article 19 de l'Estatut dels treballadors.

Pel que fa a les garanties de la representació del personal, a més de les garanties que preveuen els apartats a), b), c) i d) de l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, els representants del personal han de disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

- D'1 a 25 treballadors: 20 hores
- De 26 a 50 treballadors: 25 hores
- De 51 a 100 treballadors: 30 hores
- De 101 a 250 treballadors: 35 hores
- De 251 en endavant: 40 hores

La utilització del crèdit ha de tenir dedicació preferent, amb l'única limitació de l'obligació de comunicar-ne prèviament, amb una antelació mínima de 48 hores, per preveure'n la substitució, l'inici i la durada, llevat de situacions excepcionals.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes pels representants pot acumular-se en un o diversos representants. Aquesta acumulació ha de ser comunicada a l'empresa amb l'antelació suficient.

Així mateix, s'han de facilitar taulers d'anuncis perquè, sota la responsabilitat dels representants sindicals, s'hi col·loquin aquells avisos i comunicacions que calgui efectuar i es considerin pertinents. Els esmentats taulers s'han de distribuir a punts i llocs visibles per permetre que la informació arribi fàcilment al personal.

Pel que fa a les seccions sindicals, les empreses han de respectar els drets del personal a sindicar-se lliurement. Han de permetre que el personal afiliat a un sindicat pugui mantenir reunions, recollir quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat normal.

No pot condicionar l'ocupació d'un lloc el fet que una persona estigui o no afiliada o renunciï a la seva afiliació sindical ni tampoc se li pot incomodar o perjudicar de cap altra manera a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

A les empreses, hi ha d'haver taulers d'anuncis en els quals els sindicats implantats poden inserir les seves comunicacions.

Els sindicats o confederacions poden establir seccions sindicals a les empreses o agrupacions provincials (s'entén que tenen aquesta consideració els que figuren com a tals en els processos electorals).

A les empreses amb cinquanta o més treballadors i a les quals no hi hagi representació unitària dels treballadors, les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni hi han de disposar d'un delegat o delegada sindical fins a la realització d'eleccions sindicals, sempre que es tracti de personal en actiu de l'empresa corresponent.

La funció del delegat o delegada sindical és de defensar els interessos del sindicat o confederació que representa i de la seva afiliació en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre el sindicat o confederació i l'empresa, d'acord amb les funcions disposades en la Llei orgànica de llibertat sindical. A requeriment del delegat o delegada sindical, l'empresa ha de descomptar en la nòmina mensual del personal l'import de la quota sindical corresponent i amb l'autorització prèvia del personal.

L'empresa i les organitzacions sindicals més representatives poden acordar sistemes que permetin la realització de les tasques sindicals en favor d'un determinat nombre de personal que pertanyi a alguna de les organitzacions esmentades.

Els delegats sindicals han de gaudir dels mateixos drets i garanties que els representants del personal en els comitès d'empresa o delegats de personal, d'acord amb el que s'estableix en la Llei orgànica de llibertat sindical i en aquest Conveni.

Pel que fa a les assemblees, els delegats i delegades de personal, comitès d'empresa, seccions sindicals o el 20 % del total de la plantilla, en aquelles empreses de més de cinquanta persones, i el 30 %, en les de menys de cinquanta persones, poden convocar reunions amb un mínim de 24 hores, després de la comunicació prèvia a l'empresa, en hores de treball, amb un màxim anual per fer-les de cinquanta hores i un topall de deu hores mensuals, que no es pot acumular de mes en mes. La comunicació ha d'expressar l'ordre del dia dels temes per tractar. En cap cas aquestes hores no han de ser retribuïdes, llevat d'acord amb l'empresa.

Quant a les mesos negociadores, al personal que participi en les comissions paritària o negociadora del Conveni li serà concedit permís retribuït, amb la finalitat de facilitar la seva labor negociadora i durant el transcurs de les esmentades negociacions.

CAPÍTOL X

Règim disciplinari

Article 43 Règim disciplinari

En aquest apartat s'ha d'estar al que es disposa en el Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, en ser matèria no negociable ni adaptable en aquest àmbit.

CAPÍTOL XI

Plans d'igualtat

Article 44 Plans d'igualtat

De conformitat amb el que es disposa en la Llei orgànica 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar i, si escau, acordar amb la representació legal del personal en la forma que es determini en la legislació laboral.

En el cas d'aquelles empreses de cinquanta o més persones treballadores en plantilla, les mesures d'igualtat han de dirigir-se a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat amb l'abast, les exigències i el contingut prevists en el Reial decret llei 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre d'aquests.

Article 45 La Comissió Sectorial per la Igualtat d'Oportunitats

La Comissió Paritària ha d'assumir les funcions i tasques d'una comissió sectorial per la igualtat de tracte i oportunitats entre els signants d'aquest Conveni, amb la finalitat d'abordar els compromisos assumits en aquest capítol, amb les competències següents:

- Entendre, en termes de consulta, sobre els dubtes d'interpretació o aplicació que puguin sorgir a les empreses amb relació a les disposicions sobre plans d'igualtat establertes en els articles anteriors
- Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector
- Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de les parts
- Si així es pacta en el si de la Comissió, pot elaborar un estudi específic amb relació a la igualtat d'oportunitats en el sector i, en



concret, una avaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones, que s'ha de realitzar a través d'una enquesta sectorial d'aplicació del Conveni. Per això, és necessari que les dades es presentin en l'enquesta desagregades per gènere

— Sobre la base de les conclusions obtingudes, s'ha d'examinar de bell nou amb l'organisme públic competent un possible conveni de col·laboració concret, així com la possibilitat d'elaborar un codi de bones pràctiques en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en les empreses del sector

— Recaptar informació sobre les incidències i dificultats que pugui generar l'aplicació de la Llei d'igualtat

— Elaborar dictàmens tècnics sobre els riscos laborals i la salut de les plantilles

— El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seves conclusions ha de constituir la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

CAPÍTOL XII

Solució autònoma de conflictes (TAMIB)

Article 46 Adhesió a l'acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals a la comunitat autònoma de les Illes Balears (TAMIB)

Les parts signatàries, en compliment del que s'estableix en l'article 3.3 de l'acord sobre solució autònoma de conflictes laborals i sobre la base del que es disposa en l'article 91.2 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, acorden adherir-se íntegrament i sense cap condicionament al TAMIB així com a qualsevol acord que el substitueixi.

CAPÍTOL XIII

Subrogació

Article 47 Adscripció del personal a les empreses, centres i serveis afectats per l'àmbit funcional d'aquest Conveni

Amb la finalitat de mantenir l'estabilitat del personal en l'ocupació, aconseguir la professionalització del sector i evitar en la mesura en què sigui possible la proliferació de contenciosos, ambdues parts acorden la regulació següent:

1. Al final de la concessió d'una contracta, el personal adscrit a l'empresa sortint, de manera exclusiva en aquesta contracta, ha de passar a estar adscrit a la nova empresa titular de la contracta, que se subroga en tots els drets i obligacions que tenguí reconeguts en la seva anterior empresa, i s'ha de lliurar al personal un document en el qual es reflecteixi el reconeixement dels drets de la seva anterior empresa, amb esment exprés almenys a l'antiguitat i la categoria, en els trenta dies següents a la subrogació.

En aquest sentit i de conformitat amb el que es disposa en el paràgraf precedent, perquè el personal adscrit a l'empresa sortint sigui subrogat, ha de concórrer algun dels supòsits següents:

- a) Personal en actiu que ve prestant els seus serveis per a l'empresa sortint amb una antiguitat mínima de tres mesos, sigui quina sigui la naturalesa o modalitat del seu contracte de treball.
- b) Personal que, en el moment del canvi de titularitat de la contracta, es troba en suspensió del contracte amb dret de reincorporació (amb malaltia, accidentats, en excedència, de baixa maternal, etc.) i que té, amb anterioritat a la suspensió del seu contracte de treball, l'antiguitat mínima establerta en l'apartat a).
- c) Personal que, amb contracte de substitució, supleixi algú del personal esmentat en els apartats a) i b).
- d) Personal de nou ingrés que, per exigències de l'empresa o entitat contractant, s'hagi incorporat al centre com a conseqüència de l'ampliació del contracte en els últims noranta dies.

L'empresa cessant ha de comunicar al personal afectat la perduda de l'adjudicació dels serveis, així com el nom de la nova empresa adjudicatària, tan aviat com tenguí coneixement d'aquestes circumstàncies.

2. L'empresa sortint ha d'acreditar fefaentment i documentalment tots els supòsits anteriorment prevists a l'empresa entrant amb una antelació mínima de quinze dies naturals abans de la data del terme de la seva contracta o en el termini dels tres dies hàbils següents a la data en què té coneixement exprés formal de l'adjudicació, si aquesta és posterior, amb la documentació següent:

a) Certificat de l'organisme competent de trobar-se al corrent del pagament de les quotes de la Seguretat Social i declaració jurada de l'empresa sortint en aquest sentit.

b) Certificat en el qual es faci constar, amb relació a la totalitat del personal de plantilla que s'ha de subrogar, el següent:

- Cognoms i nom
- DNI
- Domicili
- Núm. de la Seguretat Social
- Tipus de contracte





- Antiguitat
- Jornada i horari
- Data de gaudi de les vacances
- Conceptes retributius no inclosos en conveni
- Altres condicions i pactes
- Fotocòpies de les nòmines, TC1 i TC2, dels últims set mesos de la totalitat del personal que s'ha de subrogar.

c) Fotocòpia dels contractes de treball.

d) Documentació acreditativa de la situació d'excedències, incapacitat temporal, baixa maternal i paterna, interinitat o substitució anàloga del personal que, trobant-se en aqueixa situació, ha de ser adscrit a la nova adjudicatària del servei.

e) En qualsevol cas, el contracte de treball entre l'empresa sortint i el personal només s'extingeix en el moment en què es produeixi de dret la subrogació d'aquest a la nova adjudicatària.

f) En cas de subrogació de representants del personal durant el seu mandat (tant del Comitè d'Empresa com delegats o delegades de personal o de la secció sindical), l'empresa entrant ha de respectar les garanties sindicals establertes en aquest Conveni i altra legislació vigent.

Les persones que hagin estat elegides en procés electoral referit al centre objecte de subrogació han de mantenir la condició de representants del personal amb caràcter general en la nova empresa concessionària, sempre que el nombre total de representants del personal no excedeixi del que pugui correspondre per la plantilla.

No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article en el cas que l'empresa adjudicatària del servei el suspengui per un període inferior als dos mesos. L'esmentat personal, amb tots els seus drets, s'ha d'adscriure a la nova empresa.

Tampoc no desapareix el caràcter vinculant de la subrogació en el cas que l'arrendatari del servei el suspengui per un període no superior a sis mesos, sempre que s'acrediti que el servei s'ha reiniciat amb la mateixa empresa o amb una altra.

Les empreses entrant i sortint ha de respectar sempre el calendari de vacances i s'ha de concedir el gaudi total del període de vacances tal com estigui assignat en aquest calendari i amb independència de la part proporcional de vacances que s'hagi reportat a cada empresa.

En el cas que es produeixi la subrogació una vegada començat l'any natural, l'empresa entrant i la sortint han de realitzar les compensacions econòmiques necessàries per al compliment d'això.

En el cas que no es produeixi acord entre ambdues empreses en la compensació econòmica, l'empresa en el si de la qual s'hagi gaudit el període de vacances complet ha de descomptar, en la nòmina del treballador o treballadora o, si escau, en la liquidació la quantitat corresponent al període reportat en l'altra empresa. L'empresa en el si de la qual no es gaudeixin vacances ha d'abonar al personal la part proporcional de vacances que li correspongui juntament amb la liquidació o en la primera nòmina, segons el cas.

En els casos de manca d'acord, l'empresa que no hagi cotitzat a la Seguretat Social el període corresponent a les vacances reportades resta obligada a abonar a l'altra empresa la quantitat corresponent a aquestes cotitzacions.

De l'efectiva compensació econòmica entre les empreses, se n'ha de lliurar còpia a la representació unitària o sindical del personal, a l'associació empresarial i a la Comissió Paritària del Conveni.

El personal ha de percebre de l'empresa cessant la liquidació dels havers i les parts proporcionals de gratificacions que li puguin correspondre.

El mecanisme de subrogació definit en aquest article opera automàticament amb independència del tipus de personalitat de l'empresa de què es tracti, ja sigui física, jurídica o de qualsevol classe.

L'aplicació d'aquest article és d'obligat compliment per a les parts que vincula: empresa o entitat pública cessant i nova adjudicatària.

g) L'adjudicatària sortint té la facultat d'acordar lliurement amb les persones afectades per la subrogació la permanència en la seva plantilla, sense que això generi a l'adjudicatària entrant l'obligació d'assumir el vincle amb un personal diferent.

Disposició transitòria primera

De conformitat amb el que es disposa en l'article 8 del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors o treballadores de major edat i promoure l'envelliment actiu, amb relació amb la disposició final cinquena del mateix text legal a l'efecte de l'aplicació de la regulació de la pensió de jubilació vigent abans de l'1 de gener de 2013, en els supòsits recollits en l'apartat 2.b) de la disposició final dotzena de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, els treballadors o treballadores afectats, els representants

unitaris i sindicals o les empreses disposen fins al dia 15 d'abril de 2013 per comunicar i posar a la disposició de les direccions provincials de l'Institut Nacional de la Seguretat Social còpia dels plans de jubilació parcial, recollits en convenis col·lectius de qualsevol àmbit o acords col·lectius d'empreses, subscrits abans de l'1 d'abril de 2013, amb independència que l'accés a la jubilació parcial s'hagi produït amb anterioritat o amb posterioritat a l'1 d'abril de 2013.

En l'article 40 del VI Conveni col·lectiu estatal de dependència, s'establí un marc normatiu referent a la jubilació parcial anticipada (Pla de Jubilació Parcial), pel qual els treballadors o treballadores subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aqueix Conveni col·lectiu es troben afectats per l'establert en les referides normes reglamentàries. Per això, l'esmentat Conveni col·lectiu ha estat objecte del registre requerit davant l'Institut Nacional de la Seguretat Social, en virtut de l'establert en l'article 8 del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors o treballadores de major edat i promoure l'envelliment actiu, amb relació a la disposició final cinquena del mateix text legal, a l'efecte de l'aplicació de la regulació de la pensió de jubilació vigent abans de l'1 de gener de 2013, en els supòsits recollits en l'apartat 2.b) de la disposició final dotzena de la Llei 27/2011, d'1 d'agost.

Tot això resulta predicable, igualment, del registre de convenis Col·lectius requerit, que, en similars termes, es va produir en virtut de l'establert en article 4, apartat 1, del Reial decret 1716/2012, de 28 de desembre, de desenvolupament de les disposicions establertes en matèria de prestacions per la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de la Seguretat Social.

En conseqüència amb tot l'anterior, les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu acorden que la regulació prevista en l'article 40 del Conveni col·lectiu estatal de dependència per als anys 2010-2013, i conseqüentment els seus efectes, romangui transitòriament en vigor, sense solució de continuïtat, respecte als treballadors o treballadores afectats per l'esmentat registre davant l'Institut Nacional de la Seguretat Social, amb la finalitat de garantir el principi constitucional de seguretat jurídica i que aquests treballadors o treballadores no vegin perjudicats els drets o les expectatives de dret creats per la regulació o el règim transitori, més beneficis i menys restrictiu, previst en la normativa esmentada en els paràgrafs precedents.

Disposició addicional primera

Les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu volen manifestar expressament que aquesta és una norma paccionada, que ha de considerar-se com un tot orgànic i indivisible, i que s'ha de valorar cadascun dels articles en el context de tot el Conveni. Les parts signatàries d'aquest Conveni acorden que el text d'aquest Conveni no s'ha de veure modificat durant la vigència legal pactada i fins a un any d'ultraactivitat.

ANNEX 1 Retribucions

De l'1 de gener de 2023 al 31 de maig de 2023

Grup	Categoria professional	Salari base	A compte Conveni	Antig.	Dig./Fest.	H. noc.	Disponib.	H. extra	Fest. especial
1	Administrador/a	1.925,24	125,14	19,96	19,93	3,76	22,14	26,56	63,78
1	Gerent	1.925,24	125,14	19,96	19,93	3,76	22,14	26,56	63,78
1	Director/a	1.925,24	125,14	19,96	19,93	3,76	22,14	26,56	63,78
1	Metge/essa	1.640,01	106,6	19,96	19,93	3,20	22,14	22,62	54,35
1	Titulat/a superior	1.640,01	106,6	19,96	19,93	3,20	22,14	22,62	54,35
2	Supervisor/a	1.435,00	93,28	19,96	19,93	2,80	22,14	19,80	47,55
2	Infermer/a	1.435,00	93,28	19,96	19,93	2,80	22,14	19,80	47,55
2	Treballador/a social	1.332,52	86,61	19,96	19,93	2,61	22,14	18,38	44,15
2	Fisioterapeuta	1.332,52	86,61	19,96	19,93	2,61	22,14	18,38	44,15
2	Terapeuta ocupacional	1.332,52	86,61	19,96	19,93	2,61	22,14	18,38	44,16
2	Titulat/a mitjà	1.304,20	84,77	19,96	19,93	2,56	22,14	17,99	43,21
2	Governant/a	1.101,86	71,62	19,96	19,93	2,15	22,14	15,20	36,52
3	TASOC	1.079,32	70,16	19,96	19,93	2,10	22,14	14,89	35,76
3	Oficial de manteniment	1.079,32	70,16	19,96	19,93	2,10	22,14	14,89	35,76
3	Oficial administratiu/iva	1.079,32	70,16	19,96	19,93	2,10	22,14	14,89	35,76
4	Conductor/a	1.061,98	69,03	19,96	19,93	2,07	22,14	14,64	35,19
4	Gerocultor/a	1.061,98	69,03	19,96	19,93	2,07	22,14	14,64	35,19



Grup	Categoria professional	Salari base	A compte Conveni	Antig.	Dig./Fest.	H. noc.	Disponib.	H. extra	Fest. especial
2	Cuiner/a	1.061,98	69,03	19,96	19,93	2,07	22,14	14,64	35,19
4	Jardiner/a	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
4	Aux. de manteniment	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
4	Aux. administratiu/iva	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
4	Porter/a-recepcionista	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
5	Netejador/planxador/a	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
5	Marmitó/ona	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
5	Ajud. oficis diversos	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
5	Personal no qualificat	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90

De l'1 de juny de 2023 al 31 de maig de 2024. Increment del 22,42 %

Grup	Categoria professional	Salari base	Antig.	Dg./Fest.	H. noc.	Disponib.	H. extra	Fest. especial
1	Administrador/a	2.356,78	21,00	24,40	4,60	27,10	32,51	78,08
1	Gerent	2.356,78	21,00	24,40	4,60	27,10	32,51	78,08
1	Director/a	2.356,78	21,00	24,40	4,60	27,10	32,51	78,08
1	Metge/essa	2.007,62	21,00	24,40	3,92	27,10	27,69	66,53
1	Titulat/a superior	2.007,62	21,00	24,40	3,92	27,10	27,69	66,53
2	Supervisor/a	1.756,66	21,00	24,40	3,43	27,10	24,24	58,21
2	Infermer/a	1.756,66	21,00	24,40	3,43	27,10	24,24	58,21
2	Treballador/a social	1.631,20	21,00	24,40	3,20	27,10	22,50	54,05
2	Fisioterapeuta	1.631,20	21,00	24,40	3,20	27,10	22,50	54,05
2	Terapeuta ocupacional	1.631,20	21,00	24,40	3,20	27,10	22,50	54,06
2	Titulat/a mitjà	1.596,54	21,00	24,40	3,13	27,10	22,02	52,90
2	Governant/a	1.348,84	21,00	24,40	2,63	27,10	18,61	44,71
3	TASOC	1.321,25	21,00	24,40	2,57	27,10	18,23	43,78
3	Oficial de manteniment	1.321,25	21,00	24,40	2,57	27,10	18,23	43,78
3	Oficial administratiu/iva	1.321,25	21,00	24,40	2,57	27,10	18,23	43,78
4	Conductor/a	1.300,02	21,00	24,40	2,53	27,10	17,92	43,08
4	Gerocultor/a	1.300,02	21,00	24,40	2,53	27,10	17,92	43,08
2	Cuiner/a	1.300,02	21,00	24,40	2,53	27,10	17,92	43,08
4	Jardiner/a	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32
4	Aux. de manteniment	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32
4	Aux. administratiu/iva	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32
4	Porter/a-recepcionista	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32
5	Netejador/Planxador/a	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05
5	Marmitó/ona	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05
5	Ajud. oficis diversos	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05
5	Personal no qualificat	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05

De l'1 de juny de 2024 al 31 de maig de 2025. Increment del 5,81 %

Grup	Categoria professional	Salari base	Antig.	Dg./Fest.	H. noc.	Disponib.	H. extra	Fest. especial
1	Administrador/a	2.493,71	21,50	25,82	4,87	28,67	34,40	82,62
1	Gerent	2.493,71	21,50	25,82	4,87	28,67	34,40	82,62
1	Director/a	2.493,71	21,50	25,82	4,87	28,67	34,40	82,62
1	Metge/essa	2.124,26	21,50	25,82	4,15	28,67	29,30	70,40
1	Titulat/a superior	2.124,26	21,50	25,82	4,15	28,67	29,30	70,40



Grup	Categoria professional	Salari base	Antig.	Dg./Fest.	H. noc.	Disponib.	H. extra	Fest. especial
2	Supervisor/a	1.858,72	21,50	25,82	3,63	28,67	25,65	61,59
2	Infermer/a	1.858,72	21,50	25,82	3,63	28,67	25,65	61,59
2	Treballador/a social	1.725,97	21,50	25,82	3,39	28,67	23,81	57,19
2	Fisioterapeuta	1.725,97	21,50	25,82	3,39	28,67	23,81	57,19
2	Terapeuta ocupacional	1.725,97	21,50	25,82	3,39	28,67	23,81	57,20
2	Titulat/a mitjà	1.689,30	21,50	25,82	3,31	28,67	23,30	55,97
2	Governant/a	1.427,21	21,50	25,82	2,78	28,67	19,69	47,31
3	TASOC	1.398,01	21,50	25,82	2,72	28,67	19,29	46,32
3	Oficial de manteniment	1.398,01	21,50	25,82	2,72	28,67	19,29	46,32
3	Oficial administratiu/iva	1.398,01	21,50	25,82	2,72	28,67	19,29	46,32
4	Conductor/a	1.375,55	21,50	25,82	2,68	28,67	18,96	45,58
4	Gerocultor/a	1.375,55	21,50	25,82	2,68	28,67	18,96	45,58
2	Cuiner/a	1.375,55	21,50	25,82	2,68	28,67	18,96	45,58
4	Jardiner/a	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78
4	Aux. de manteniment	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78
4	Aux. administratiu/iva	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78
4	Porter/a-recepcionista	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78
5	Netejador/Planxador/a	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32
5	Marmitó	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32
5	Ajud. oficis diversos	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32
5	Personal no qualificat	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32

De l'1 de juny de 2025 al 31 de maig de 2026. Increment del 5,00 %

Grup	Categoria professional	Salari base	Antig.	Dg./Fest.	H. noc.	Disponib.	H. extra	Fest. especial
1	Administrador/a	2.618,40	22,00	27,11	5,11	30,10	36,12	86,75
1	Gerent	2.618,40	22,00	27,11	5,11	30,10	36,12	86,75
1	Director/a	2.618,40	22,00	27,11	5,11	30,10	36,12	86,75
1	Metge/essa	2.230,47	22,00	27,11	4,36	30,10	30,77	73,92
1	Titulat/a superior	2.230,47	22,00	27,11	4,36	30,10	30,77	73,92
2	Supervisor/a	1.951,66	22,00	27,11	3,81	30,10	26,93	64,67
2	Infermer/a	1.951,66	22,00	27,11	3,81	30,10	26,93	64,67
2	Treballador/a social	1.812,27	22,00	27,11	3,56	30,10	25,00	60,05
2	Fisioterapeuta	1.812,27	22,00	27,11	3,56	30,10	25,00	60,05
2	Terapeuta ocupacional	1.812,27	22,00	27,11	3,56	30,10	25,00	60,06
2	Titulat/a mitjà	1.773,77	22,00	27,11	3,48	30,10	24,47	58,77
2	Governant/a	1.498,57	22,00	27,11	2,92	30,10	20,67	49,68
3	TASOC	1.467,91	22,00	27,11	2,86	30,10	20,25	48,64
3	Oficial de manteniment	1.467,91	22,00	27,11	2,86	30,10	20,25	48,64
3	Oficial administratiu/iva	1.467,91	22,00	27,11	2,86	30,10	20,25	48,64
4	Conductor/a	1.444,33	22,00	27,11	2,81	30,10	19,91	47,86
4	Gerocultor/a	1.444,33	22,00	27,11	2,81	30,10	19,91	47,86
2	Cuiner/a	1.444,33	22,00	27,11	2,81	30,10	19,91	47,86
4	Jardiner/a	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02
4	Aux. de manteniment	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02
4	Aux. administratiu/iva	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02
4	Porter/a-recepcionista	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02



Grup	Categoria professional	Salari base	Antig.	Dg./Fest.	H. noc.	Disponib.	H. extra	Fest. especial
5	Netejador/Planxador/a	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39
5	Marmitó/ona	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39
5	Ajud. oficis diversos	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39
5	Personal no qualificat	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39

De l'1 de juny 2026 al 31 de desembre de 2026. Increment del 3,86%

Grup	Categoria professional	Salari base	Antig.	Dg./Fest.	H. noc.	Disponib.	H. extra	Fest. especial
1	Administrador/a	2.719,34	22,50	28,16	5,31	31,26	37,51	90,09
1	Gerent	2.719,34	22,50	28,16	5,31	31,26	37,51	90,09
1	Director/a	2.719,34	22,50	28,16	5,31	31,26	37,51	90,09
1	Metge/essa	2.316,45	22,50	28,16	4,53	31,26	31,96	76,77
1	Titulat/a superior	2.316,45	22,50	28,16	4,53	31,26	31,96	76,77
2	Supervisor/a	2.026,90	22,50	28,16	3,96	31,26	27,97	67,16
2	Infermer/a	2.026,90	22,50	28,16	3,96	31,26	27,97	67,16
2	Treballador/a social	1.882,13	22,50	28,16	3,70	31,26	25,96	62,36
2	Fisioterapeuta	1.882,13	22,50	28,16	3,70	31,26	25,96	62,36
2	Terapeuta ocupacional	1.882,13	22,50	28,16	3,70	31,26	25,96	62,38
2	Titulat/a mitjà	1.842,15	22,50	28,16	3,61	31,26	25,41	61,04
2	Governant/a	1.556,34	22,50	28,16	3,03	31,26	21,47	51,60
3	TASOC	1.524,50	22,50	28,16	2,97	31,26	21,03	50,52
3	Oficial de manteniment	1.524,50	22,50	28,16	2,97	31,26	21,03	50,52
3	Oficial administratiu/iva	1.524,50	22,50	28,16	2,97	31,26	21,03	50,52
4	Conductor/a	1.500,01	22,50	28,16	2,92	31,26	20,68	49,71
4	Gerocultor/a	1.500,01	22,50	28,16	2,92	31,26	20,68	49,71
2	Cuiner/a	1.500,01	22,50	28,16	2,92	31,26	20,68	49,71
4	Jardiner/a	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83
4	Aux. de manteniment	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83
4	Aux. administratiu/iva	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83
4	Porter/a-recepcionista	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83
5	Netejador/Planxador/a	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06
5	Marmitó/ona	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06
5	Ajud. oficis diversos	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06
5	Personal no qualificat	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06

ANNEX 2**Barem**

- Per cada any en l'empresa 1,2 punts
- Per cada any transcorregut com a correllocs i corretorns 1,2 punts
- Per cada any transcorregut com a correllocs 0,8 punts
- Per cada any transcorregut com a corretorns 1 punt
- Títols i diplomes relacionats amb el lloc que se sol·licita:
 - a) Cada curs de quaranta hores lectives 1 punt



- b) Cada curs de més de quaranta hores lectives 3 punts
- c) FP de grau mitjà 5 punts
- d) FP de grau mitjà i un any d'antiguitat 6 punts

