



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

5022

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia 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 l'empresa Establecimientos sanitarios hospitalizacion consulta y asistencia de Baleares i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (Codi de conveni QV72JG61)

Antecedents

- El 15 de gener de 2024, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACION CONSULTA Y ASISTENCIA DE BALEARES.
- El 17 de gener de 2024, José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

- 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.
- El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
- 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

- Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACION CONSULTA Y ASISTENCIA DE BALEARES, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
- Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
- 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.
- Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en data de la signatura electrònica (18 de març de 2024)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia

(BOIB 103/2023)



TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU
PER ALS ESTABLIMENTS SANITARIS D'HOSPITALITZACIÓ, CONSULTA I ASSISTÈNCIA
DE LES ILLES BALEARS PER ALS ANYS 2024 I 2025 (codi de conveni 07000345011982)

ÍNDEX

1r PARTS SIGNATÀRIES DEL CONVENI I ÀMBIT D'APLICACIÓ

2n VIGÈNCIA

3r DENÚNCIA DEL CONVENI

4t NATURALES DE LES CONDICIONS PACTADES 2

1. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT
2. GARANTIA AD PERSONAM
3. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

5è GRUPS PROFESSIONALS I FUNCIONS 3

1. FUNCIONS
2. GRUPS PROFESSIONALS
 - 2.1 GRUP PROFESSIONAL PRIMER (I)
 - 2.2 GRUP PROFESSIONAL SEGON (II)
 - 2.3 GRUP PROFESSIONAL TERCER (III)
 - 2.4 GRUP PROFESSIONAL QUART (IV)
3. MOBILITAT FUNCIONAL
4. DESENVOLUPAMENT I DESCRIPCIÓ DE FUNCIONS
5. GRUP DE TREBALL

6è MOBILITAT I PROMOCIÓ INTERNA

1. OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ
2. SITUACIONS SUBCEPTIBLES DE MOBILITAT I PROMOCIÓ INTERNA
3. PROCEDIMENT
4. SOL·LICITUD
5. REQUISITS
6. COMISSIÓ DE SEGUIMENT
7. COMPETÈNCIES
8. BAREM D'APLICACIÓ

7è FORMACIÓ PROFESSIONAL

8è SALARI BASE

9è COMPLEMENT RETRIBUTIU PER ANYS DE SERVEI (ANTIGUITAT)

10è GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

11è COMPLEMENTES I PLUSOS RETIBUTIUS

- a) PLUS DE RESIDÈNCIA
- b) PLUS D'ESPECIALITAT
- c) PLUS DE CATEGORIA PROFESSIONAL
- d) PLUS DE DIUMENGES I FESTIUS
- e) PLUS DE NADAL I ANY NOU
- f) PLUS DE NOCTURNITAT
- g) PLUS DE TRANSPORT
- h) PLUSOS EN CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL

12è DESPESES DE DESPLAÇAMENT O LOCOMOCIÓ





13è HORES EXTRAORDINÀRIES

14è COMPROMÍS D'ESTABILITAT A L'OCUPACIÓ

15è CONTRACTE DE TREBALL DE DURADA DETERMINADA PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ

16è CONTRACTE FIX DISCONTINU

17è JORNADA LABORAL

18è HORARIS, TORNS I DESCANSOS

19è VACANCES

20è LLICÈNCIES I PERMISOS RETRIBUÏTS

1. MATRIMONI O REGISTRE COM A PARELLA ESTABLE
2. DEFUNCIÓ
3. MATRIMONI DE PARES, FILLS O GERMANS
4. DOMICILI HABITUAL
5. MALALTIA O ACCIDENT
6. EXÀMENS
7. DEURE DE CARÀCTER PÚBLIC I PERSONAL
8. REPRESENTACIÓ LABORAL
9. PRÒRROGA LLICÈNCIES
10. GAUDEIX LLICÈNCIES
11. GRUP DE TREBALL

21è LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES

22è MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL; EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES; I SOBRE LESTREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

1. DRET A ADAPTAR LA JORNADA
2. GRUP DE TREBALL
3. SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL PER NAIXEMENT DE FILL
4. EXÀMENS PRENATALS I TÈCNIQUES DE PREPARACIÓ AL PART
5. PERMÍS PER LACTÀNCIA
6. NAIXEMENT DE FILLS PREMATURS
7. GUARDA LEGAL I CURA DE FAMILIARS
8. CONCRECIÓ HORÀRIA
9. TREBALLADORA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

23è PECES DE ROBA DE TREBALL I UNIFORMES

24è INCAPACITAT TEMPORAL

25è AJUDA PER DEFUNCIÓ O INVALIDESA ABSOLUTA

26è CESSAMENTS INCENTIVATS

27è EXCEDÈNCIES

28è VACANTS

29è SALUT LABORAL

1. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS
2. REHABILITACIÓ PROFESSIONAL
3. PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL
4. PERSONES TREBALLADORES MAJORS DE 55 ANYS



5. PRINCIPI D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES, I PERSPECTIVA DE GÈNERE
6. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT
7. GRUP DE TREBALL

30è DELS SINDICATS I DELS COMITÈS D'EMPRESA

1. DELS SINDICATS
2. FUNCIONS DELS DELEGATS SINDICALS
3. QUOTA SINDICAL
4. EXCEDÈNCIES
5. PARTICIPACIÓ A LES NEGOCIACIONS DE CONVENIS COL·LECTIUS
6. DELS COMITÈS D'EMPRESA
7. GARANTIES
8. PRÀCTIQUES ANTISINDICALS

31è BORSA HORES SINDICALS CARÀCTER SECTORIAL

32è COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

33è CLÀUSULA D'ADHESIÓ AL TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS

34è RÈGIM DISCIPLINARI I GRADUACIÓ DE LES FALTES

35è FALTES LLEUS

36è FALTES GREUS

37è FALTES MOLT GREUS

38è RÈGIM DE SANCIONS

39è PRESCRIPCIÓ

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera DRETS ADQUIRITS EN MATÈRIA D'ANTIGUITAT

Segona PRODUCTIVITAT

Tercera VALOR HORA PROFESSIONAL

Quarta ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ

Cinquena EL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE D'DONES I HOMES I LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓ.

1. NO DISCRIMINACIÓ I GRUP DE TREBALL
2. EL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES
3. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
4. DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT
5. ELABORACIÓ I APLICACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT
6. COMISSIÓ D'IGUALTAT
7. MESURES ESPECÍFIQUES PER PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE A LA FEINA

Sisena TITULACIÓ

Setena PERSONAL DISCAPACITAT

Vuitena CURSA PROFESSIONAL

ANNEXOS

Annex I TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES JORNADA A TEMPS COMPLET PER A L'ANY 2024



Annex I bis TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES JORNADA A TEMPS COMPLET PER A L'ANY 2025

Annex II TAULA CONSOLIDADA DE DRETS ADQUIRITS EN MATÈRIA D'ANTIGUITAT (disposició adicional primera)

**TEXT ARTICULAT DEL CONVENI COL·LECTIU PER ALS ESTABLIMENTS SANITARIS D'HOSPITALITZACIÓ,
CONSULTA I ASSISTÈNCIA DE LES ILLES BALEARS PER ALS ANYS 2024 I 2025
(Codi de Conveni 07000345011982)**

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

1. Són parts concertants d'aquest Conveni col·lectiu, per la representació sindical: UGT SERVEIS PÚBLICS (SECTOR SALUT I SS) i FEDERACIÓ DE SANITAT I SECTORS SOCIOANITARIS DE LES ILLES BALEARS-CC.OO.); i per la representació empresarial: UNIO BALEAR D'ENTITATS SANITÀRIES (UBES).

2. El Conveni col·lectiu és aplicable als establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques, tant en règim d'hospitalització com d'assistència i consulta, existents al territori de les Illes Balears, ja siguin persones físiques o jurídiques, mercantils, mutuels o benèfiques, i comprèn els de les esglésies, comunitats religioses i fundacions privades i les sotmeses a règims especials i al personal al servei d'aquests establiments, exceptuant les institucions sanitàries del Sistema Públic de Salut, sigui quina sigui l'administració pública que sobre elles exerceixi la competència, i els seus organismes autònoms i empreses i fundacions públiques; i també és aplicable a les persones treballadores al servei dels establiments afectats. En especial, s'aplicarà a les parts representades a la negociació, amb exclusió de qualsevol altra. No queden inclosos en l'àmbit funcional d'aplicació els despatxos professionals de medicina, tant a títol individual com col·lectiu.

No queden inclosos en l'àmbit personal d'aquest Conveni col·lectiu el personal que tengui càrrecs de direcció general, gerència o d'alta direcció.

Art. 2n. VIGÈNCIA.

El contingut general del Conveni col·lectiu, inclosos els seus efectes retributius, entrarà en vigor a partir del dia 1 de gener de 2024, sens perjudici de la publicació d'aquest en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB, en endavant), i de les dates d'efecte acordades per les parts en les diferents matèries o grup homogeni de matèries que es recullen a l'articulat del Conveni.

El Conveni serà vigent fins al dia 31 de desembre de 2025.

Aquest Conveni col·lectiu succeeix a l'anterior, i el deroga tal com estableix l'apartat 5 de l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

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

Art. 3r. DENÚNCIA DEL CONVENI.

La denúncia del Conveni col·lectiu ha de ser realitzada expressament i per escrit mitjançant notificació per la part o parts que la realitzen a les altres parts legitimades i, en particular, a les atorgants d'aquest, i a l'autoritat laboral competent. Es fixarà per a aquest tràmit el mes de novembre de l'any 2025 o, en cas de pròrroga, qualsevol dels mesos ulteriors de novembre de l'any de finalització de la vigència prorrogada del Conveni.

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

Art. 4t. NATURALESA DE LES CONDICIONS PACTADES.

La naturalesa jurídica de les condicions pactades és la següent:

1. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT. Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa en cas que la jurisdicció competent en l'exercici dels seus facultats deixés sense efecte alguna de les seves clàusules, s'haurà de reconsiderar tot el seu contingut i en particular renegociar aquelles contraprestacions que s'hagin pactat vinculant-les a determinades condicions o drets de la clàusula o clàusules deixades sense efecte.

2. GARANTIA AD PERSONAM. Es respectaran les condicions personals que, globalment i en el seu conjunt, excedeixen del pactat en aquest Conveni, i es mantindran estrictament a títol ad personam.



3. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ. Sense perjudici del que s'estableix en aquesta matèria en l'article 8è sobre el salari base i els seus increments en els anys de vigència del Conveni, les millores establertes en aquest Conveni podran ser compensades i absorbides per les empreses, fins on arribin tant amb les d'igual com amb les de diferent índole o conceptes, implantades o que puguin implantar-se en el futur, per disposició legal, convencional, reglament de règim intern o amb les que lliurement o per qualsevol altra causa atorguen aquestes empreses, estimades en conjunt i en còmput anual.

S'exclou de la facultat de compensació el "plus innominat estàtic" que les empreses estiguessin satisfent al personal amb dret a aquest, que continuarà regit per les mateixes condicions regulades a l'apartat IV de l'article 4t del Conveni col·lectiu de 1980.

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

Art. 5è. GRUPS PROFESSIONALS I FUNCIONS. 1. FUNCIONS.

El personal ha de fer les funcions que resultin del contingut de la prestació laboral a què estigui obligat pel grup professional de pertinença, de conformitat amb el que disposa aquest article. Les categories professionals o llocs de treball ocupats són determinants del salari que correspon a cadascuna de les persones treballadores afectades per aquest Conveni, segons s'estableix als annexos I per a cadascun dels anys de vigència d'aquest (anys 2024 i 2025).

El personal en cap cas no realitzarà funcions l'exercici de les quals estigui expressament prohibida per la legislació vigent.

Els llocs de treball de direcció, prefectura, supervisió i coordinació són sempre designats lliurement per l'empresa. Això no obstant, de l'existència de vacants als llocs de supervisió i coordinació es donarà informació completa a través dels mitjans utilitzats a l'empresa (tauler d'anuncis, intranet, etc.), així com es posarà en coneixement de la representació legal de els treballadors també a efectes informatius. S'acreditarà en el currículum de la persona treballadora la designació per a aquests llocs i s'informarà a la representació legal dels treballadors del nomenament d'aquests càrrecs de responsabilitat.

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

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

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

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

S'inclouen dins aquest grup els llocs de treball i categories professionals següents: director i directora mèdica; director i directora administrativa; director i directora de recursos humans; subdirector i subdirectora mèdic; subdirector i subdirectora administrativa; titulat i titulada de grau superior; cap mèdic de departament; cap mèdic de servei; cap mèdic clínic; metge adjunt; metge; metge especialista; farmacèutic i farmacèutica; i odontòleg i odontòloga.

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

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

2.3 GRUP PROFESSIONAL TERCER (III). Integren aquest grup les persones treballadores que acreditant una titulació, formació



professional o tècnica específica, segons la funció, tenen els coneixements o l'experiència necessària acreditada per exercir, amb responsabilitat i iniciativa, sota supervisió si no tenen cap, les activitats encomanades al lloc de treball i a la funció per als que han estat contractats, així com el personal professional de l'àrea sanitària de formació professional de grau mitjà i superior a què es refereix la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries o norma que en cada moment estigui vigent en aquesta matèria.

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

2.4 GRUP PROFESSIONAL QUART (IV): Integren aquest grup les persones treballadores que amb formació bàsica mínima acadèmica o professional exerciten, per indicació del personal del qual depenen, les tasques rutinàries o repetitives encomanades al lloc de treball i funció per als que han estat contractats. El desenvolupament d'aquestes funcions al personal de tal grup es caracteritza per executar-les segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i requereixen preferentment esforç físic o atenció i no necessiten formació específica excepte l'ocasional d'un període d'adaptació. Amb vista a la seva concreció, aquestes tasques seran, a títol enunciatiu, les que habitualment tenguin encomanades el personal, les suplementàries o auxiliars precises que integren el procés complet del qual formen part.

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

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

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

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

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

Art. 6è. MOBILITAT I PROMOCIÓ INTERNA.

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

Qui per raons de guarda legal tenguí a cura directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda, així com qui necessiti encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella estable, o un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella estable, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda no veurà frenat el desenvolupament de la seva parella carrera professional ni les possibilitats de promoció interna.

Els criteris d'aquesta norma són els següents:

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



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

2. SITUACIONS SUBSCEPTIBLES DE MOBILITAT I PROMOCIÓ INTERNA. Aquestes situacions es podran donar per les causes següents:

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

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

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

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

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

El període de prova o adaptació al lloc de treball serà de dos mesos en tots els casos, a aquest efecte es reunirà la Comissió de Seguiment i valorarà l'adaptació al lloc si creu oportuna alguna de les parts, que ho notificarà si escau.

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

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

S'entén que la darrera sol·licitud presentada és la vigent, la qual es donarà registre d'entrada pel departament de personal i aquest lliurarà una còpia a la representació legal dels treballadors a l'empresa.

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

Els interessats i interessades disposaran de cinc dies, a partir de la data de publicació de l'adjudicació de les places o vacants, per formular reclamacions o observacions que creguin oportunes, així com per renunciar, sense cap penalització, a la plaça sol·licitada. Per renunciar a qualsevol sol·licitud, la persona interessada haurà de presentar escrit en aquest sentit a la direcció de l'empresa per al registre i a la representació legal dels treballadors i de tot això es remetrà informació a la Comissió de Seguiment.

La Comissió de Seguiment consultarà amb la persona responsable del departament o servei on hi hagués la vacant per sol·licitar-li informe per escrit de la persona que pogués tenir el perfil més adequat per optar al lloc de treball.

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

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

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

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

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

Vetllarà la Comissió del procés d'adjudicació de totes les places i es reunirà de forma ordinària cada tres mesos per conèixer els trasllats i canvis adjudicats, així com les sol·licituds presentades, la baremació i les reclamacions al respecte.



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

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

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

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

Art. 7è. FORMACIÓ PROFESSIONAL.

1. En aquesta matèria regeixen els acords que se subscriguin en l'àmbit corresponent per les organitzacions empresarials i organitzacions sindicals a què pertanyin les parts signants d'aquest Conveni, així com les que s'estableixin a la legislació vigent en cada moment.

2. L'assistència de la persona treballadora a la formació programada i impartida per les empreses serà obligatòria, sempre que sigui durant la jornada laboral. Si la formació s'ha d'impartir fora de la jornada de treball per raons justificades, el personal que hi assisteixi tindrà dret a la compensació corresponent en temps equivalent de descans en les dates que de comú acord es pactin.

3. En matèria de formació contínua, i a falta d'acords específics, regirà el que disposa el Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, publicat en el BOE núm. 159, de 5 de juliol de 2017, que desplega la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

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

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

b) L'empresa només podrà denegar l'assistència del personal a l'acció formativa que coincideixin amb l'horari de treball, de manera motivada i per raons derivades de la prestació del servei i només quan sigui impossible substituir la persona treballadora sol·licitant d'aquesta formació, cosa que, si escau, serà posat en coneixement per escrit de la representació legal dels treballadors. Si es produís la negativa empresarial, la persona treballadora conservarà el dret al crèdit horari formatiu que regula aquest apartat, sens perjudici de la compensació en temps equivalent de descans si l'acció formativa hagués tingut lloc fora de l'horari de treball.

c) El personal generarà el dret a la formació esmentada per anys vençuts, en proporció a la jornada precedent anual contractada.

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

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

5. Quant a la formació continuada establerta per la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries (BOE núm. 280, de 22 de novembre de 2003), és aplicable el que es determini legalment en l'àmbit de les empreses regides per aquest Conveni.

6. El període en què el personal romangui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la reincorporació.

7. La Comissió Paritària queda facultada per desenvolupar i aplicar durant la vigència del Conveni totes les normes que emanin de les disposicions legals esmentades en la mesura que es promulguin els reglaments, circulars o instruccions a aquest efecte.



**Art. 8è. SALARI BASE.**

1. El salari base establert per als diferents nivells retributius i grups professionals per a l'any 2024 és el que figura en l'annex I d'aquest Conveni col·lectiu i és el resultat d'aplicar sobre els vigents el 31 de desembre de 2023 l'increment del 3 %, que és el que es pacta per a l'any 2024.

Per a l'any 2025 el salari base és el que s'estableix en l'annex I bis, que és el resultat d'aplicar als salaris vigents el 31 de desembre de 2023 un 3 %. En l'increment de l'any 2025 se sumaran els imports resultants dels increments de l'any 2024.

2. L'article 9è de l'anterior Conveni col·lectiu per als anys 2022 i 2023 recollia una clàusula de garantia salarial que preveia una revisió automàtica dels conceptes retributius convencionals, amb el límit d'un punt percentual (1 %) calculat sobre les retribucions vigents l'any 2021. Tot això, en el cas que la dada de l'Índex de Preus de Consum (IPC) feta pública per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) el mes de gener de 2024, respecte dels anys 2022 i 2023 (sumatori de tots dos), fos superior al 8 %.

Aquesta dada de l'IPC, finalment, ha estat d'un 8,8 %, per la qual cosa, en el termini de set dies a partir de la signatura d'aquest Conveni col·lectiu, es reunirà, prèvia la seva constitució, la Comissió Paritària per aplicar-la la revisió salarial que sigui procedent fruit de l'activació de la clàusula esmentada per confeccionar la taula retributiva definitiva per a l'any 2024, que entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2024 i deixarà sense efecte la que figura en l'annex I d'aquest Conveni col·lectiu, en què els increments derivats de l'activació de la clàusula de garantia salarial esmentada se sumaran als imports resultants dels increments de l'any 2024 fruit de la revisió salarial prevista en el primer paràgraf del punt 1 d'aquest article per a aquest any.

La Comissió Paritària confeccionarà també la taula retributiva definitiva per a l'any 2025, que entrarà en vigor l'1 de gener de 2025 i que deixarà sense efecte igualment la que figura en l'annex I bis d'aquest Conveni col·lectiu, en la qual l'increment de l'any 2025 fruit de la revisió salarial prevista en el paràgraf segon del punt 1 d'aquest article per a aquest any se li sumaran els imports resultants dels increments definitius de l'any 2024. D'això s'ha d'aixecar l'acta corresponent per presentar-la davant l'autoritat laboral a efectes del seu registre (REGCON) i publicació en el BOIB.

3. El pagament d'endarreriments, si escau, per les diferències salarials produïdes per aplicació de l'increment salarial de l'any 2024, es liquidaran a partir de la signatura del Conveni col·lectiu i, en tot cas, no més tard de la nòmina del mes de abril de 2024. Llevat que la relació laboral s'extingís, interrompés o suspengués abans de la data límit abans esmentada, cas en què el pagament d'endarreriments, si s'escau, s'ha de produir en la corresponent liquidació d'havers.

4. Els imports definitius resultants dels percentatges d'increment salarial, tant de l'any 2024 com del 2025, inclosa la revisió dels conceptes retributius convencionals que conté l'article 9è de l'anterior Conveni col·lectiu, no són absorbibles ni compensables amb les millores salarials més favorables que abonin les empreses a les persones treballadores, per la qual cosa no operará el que disposa l'apartat 3 de l'article 4t del Conveni col·lectiu, amb les excepcions següents:

- a) Persones treballadores enquadrades en el Nivell Retributiu 1, Grup Professional I, dels annexos I i I bis del Conveni (TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES JORNADA A TEMPS COMPLET).
- b) Persones treballadores que en còmput anual tinguin un salari real de 33.000 euros bruts o quantia superior, o la part proporcional si es tracta de persones treballadores contractades a temps parcial o amb contracte fix discontinu, a partir de la quantitat esmentada.
- c) Sí que seran absorbibles i compensables en tot cas les quanties resultants de pagaments a compte del salari de l'any 2024.
- d) També poden ser absorbibles i compensables les millores de salari real aplicades l'any 2023, degudament acreditables, respecte dels salaris fixats per a aquest any per l'anterior Conveni col·lectiu.

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

Aquest apartat sobre absorció i compensació tindrà la naturalesa jurídica de clàusula obligacional, per la qual cosa perdrà la vigència automàticament el dia 31 de desembre de 2025.

Art. 9è. COMPLEMENT RETRIBUTIU PER ANYS DE SERVEI (ANTIGUITAT).

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

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



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

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

Art. 10è. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES.

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

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

Art. 11è. COMPLEMENTES I PLUSOS RETRIBUTIUS.

S'estableixen els complements i plusos retributius següents:

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

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

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

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

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

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

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

Quan la prestació dels serveis a què es refereix aquest apartat no tenguí caràcter habitual i continuat, al fer-se en dies solts, aquest plus es meritjarà i percebrà únicament el dia que es facin les funcions i sigui quin sigui el temps de jornada destinat a aquestes.

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

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

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

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

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

Any 2024 1,80 €/hora

Any 2025 1,85 €/hora





e) PLUS DE NADAL I ANY NOU. El personal que treballi tant la vigília de Nadal i Any Nou, o per Nadal i Any Nou, ha de meritjar i percebre un plus equivalent al valor d'un dia de salari per nivell retributiu en la quantia que ve recollit a la columna corresponent de l'annex I per a cadascun dels anys de vigència del Conveni col·lectiu. La percepció d'aquest plus és incompatible amb el fixat en el de la lletra d).

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

f) PLUS DE NOCTURNITAT. S'estableix que la retribució específica del treball nocturn consistirà en el recàrrec del 25 %, que s'aplicarà sobre el salari base quan això sigui legalment aplicable. La franja horària en què merita aquest plus és la compresa entre les 22.00 i les 6.00 hores.

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

Any 2024 764,27 €/any

Any 2025 786,53 €/any

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

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

Art. 12è. DESPESES DE DESPLAÇAMENT O LOCOMOCIÓ.

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

Art. 13è. HORES EXTRAORDINÀRIES.

S'estableixen en aquesta matèria els criteris següents:

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

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

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

Art. 14è. COMPROMÍS D'ESTABILITAT A L'OCUPACIÓ.

Les empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu assumeixen el compromís de creació i manteniment d'ocupació estable. Així, la relació entre el volum d'ocupació fixa i la plantilla total de l'empresa serà almenys d'un 70 % de plantilla fixa de mitjana en còmput anual.

Art. 15è. CONTRACTE DE TREBALL DE DURADA DETERMINADA PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ.

De conformitat amb el que disposa l'article 15.2, tercer paràgraf, de l'Estatut dels treballadors, els contractes per circumstàncies de la producció podran tenir una durada màxima de fins a un any (dotze mesos). El període de prova dels contractes esmentats no serà superior a



quaranta dies naturals per als diplomats i titulats superiors i de quinze dies naturals per a la resta de personal. Si es concerten per un temps inferior al màxim previst, es poden prorrogar per una sola vegada fins a assolir aquesta durada màxima.

Art. 16è. CONTRACTE FIX DISCONTINU.

De conformitat amb el que disposa l'article 16.5, segon paràgraf, de l'Estatut dels treballadors, en atenció a les peculiaritats de l'activitat del sector, fortament afectat per l'afluència turística durant determinats períodes de l'any, es podran fer contractes fixos discontinus a temps parcial.

Art. 17è. JORNADA LABORAL.

La jornada ordinària anual de treball efectiu serà de mil set-cents vint-i-vuit (1.728) hores. Aquesta jornada anual es correspondrà amb una jornada mitjana setmanal de trenta-set hores i 45 minuts (37.45) ordinàries de treball efectiu.

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

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

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

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

Art. 18è. HORARIS, TORNOS I DESCANSOS.

1. En aquestes matèries es mantindrà el règim actualment vigent a cada empresa. La seva modificació només es pot donar prèvia negociació i acord amb els representants legals dels treballadors a l'empresa.

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

Art. 19è. VACANCES.

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

A cada empresa es confeccionarà anualment un calendari de vacances de comú acord entre la direcció i els representants legals dels treballadors. Aquest calendari de vacances serà rotatori, per serveis i categoria professional o lloc de treball. Quan dos cònjuges que prestin servei en l'empresa, o parella estable degudament registrada com a tal, treballin en el mateix centre de treball i empresa es tindrà en compte aquesta circumstància en la planificació de vacances per procurar que gaudeixin totalment o parcialment les vacances conjuntament.

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

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

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

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



3. El personal que en la data determinada per al gaudi de les vacances no hagin completat l'any efectiu a la plantilla de l'empresa gaudirà d'un nombre de dies proporcionals al temps de serveis prestats.

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

5. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

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

7. El començament i l'acabament de les vacances s'haurà de produir necessàriament dins de l'any natural, excepte quan per necessitats del servei i de comú acord empresa i persona treballadora pactin l'ajornament a l'any següent, cas en què s'hauran de gaudir com a molt tard dins el primer quadrimestre de l'any següent.

8. Com a estimul a la fidelització i més temps de vinculació, la persona treballadora amb almenys tres anys d'antiguitat en l'empresa, a partir del quart passaran a gaudir 31 dies naturals de vacances. El dia de bonificació serà laborable i computarà com a jornada real de treball, es podrà gaudir aïlladament en la data que la persona treballadora sol·liciti, sempre que preavisi amb almenys dues setmanes, i es concedirà automàticament sempre que no hi hagi peticions anteriors que poguessin afectar el funcionament del servei.

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

A partir de l'any 2024 les persones treballadores que tinguin nou anys d'antiguitat a l'empresa, a partir del desè any passaran a gaudir d'un dia addicional més, és a dir, 33 dies naturals, en les mateixes condicions regulades en el paràgraf primer d'aquest article.

Art. 20è. LLICÈNCIES I PERMISOS RETRIBUÏTS.

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

1. **MATRIMONI O REGISTRE COM A PARELLA ESTABLE.** La persona treballadora gaudirà d'un permís de vint dies en cas de matrimoni o registre com a parella estable de conformitat amb el que disposa la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que s'ampliarà a vint-i-dos dies en cas que aquest tenguí lloc fora de les Illes Balears. Aquest permís es pot iniciar amb una antelació d'almenys cinc dies del fet causant.

2. **DEFUNCIÓ.** Per mort del cònjuge, parella estable degudament registrada com a tal i parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies si té lloc a la mateixa illa, i sis dies si és fora. En cas de defunció de parents de segon grau, la llicència durarà dos o quatre dies, segons tenguí lloc l'òbit a la mateixa illa o fora, respectivament.

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

4. **DOMICILI HABITUAL.** Un dia per trasllat del domicili habitual.

5. **MALALTIA O ACCIDENT.** Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de cònjuge o parella estable o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella estable, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que conviski amb la persona treballadora al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva. Quan amb aquest motiu cal fer un desplaçament a aquest efecte fora de l'illa on estigui treballant, el termini serà de set dies. En els supòsits d'hospitalització, el permís es pot gaudir mentre aquesta duri, no necessàriament des del primer dia del fet causant.

6. **EXÀMENS.** El temps necessari per realitzar-los, degudament justificat, o 48 hores en cas d'haver de desplaçar-se fora de l'illa on estigui ubicat el centre de treball.

7. **DEURE DE CARÀCTER PÚBLIC I PERSONAL.** Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal un període determinat, cal atènyer-se al que disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.





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

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

8. REPRESENTACIÓ LABORAL. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts en aquest Conveni.

9. Així mateix, en els supòsits dels apartats 2 i 5, la persona treballadora, sempre que les necessitats del servei ho permetin, pot prorrogar les llicències fins a deu dies a compte del període de vacances que li correspongui. En tot cas la persona treballadora ha d'avisar prèviament i justificar degudament el permís o llicència i les circumstàncies que hi concorrin.

10. Totes les llicències i permisos que preveu aquest article han de coincidir amb el fet causant i s'entenen concedits en dies naturals. En els supòsits que preveuen els apartats 2 i 5 del present article, si la persona treballadora ha completat dos terços de la seva jornada i ha d'abandonar el lloc de treball per les circumstàncies del permís el còmput de la llicència s'iniciarà l'endemà.

11. GRUP DE TREBALL. Atesa la durada de vigència del Conveni col·lectiu, es constituirà al si de la Comissió Paritària un grup de treball per elaborar i consensuar propostes de base sobre llicències i permisos retribuïts per a la pròpia negociació col·lectiva en aquesta matèria.

Art. 21è. LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES.

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

La substitució del lloc de treball temporalment vacant es pot cobert mitjançant contractes de substitució.

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

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

Art. 22è. MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL; EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES; I SOBRE LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE. 1. DRET A ADAPTAR LA JORNADA.

Les persones treballadores tindran dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu i en l'acord a què arribi amb l'empresa respectant, si s'escau, allò previst en aquella.

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

2. Atesa la durada de vigència del Conveni es constituirà un grup de treball en matèria de treball a distància i desconnexió digital en el si de la Comissió Paritària perquè, si s'escau, elabori i consensui propostes de base que permetin aprofundir i desenvolupar els punts relatius a aquesta disciplina per a la pròpia negociació col·lectiva.

3. SUSPENSIO DEL CONTRACTE DE TREBALL PER NAIXEMENT DE FILL. De conformitat amb el que disposen els apartats 4 i 5 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, en els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), la persona treballadora té dret a la suspensió del contracte durant setze setmanes.

4. EXÀMENS PRENATALS I TÈCNIQUES DE PREPARACIÓ AL PART. Les treballadores embarassades i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tindran dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

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

La persona treballadora que es vulgui acollir al gaudi de la reducció de jornada de forma acumulada ho haurà de posar en coneixement de



l'empresa amb almenys quinze dies, i el seu gaudi serà en dies naturals ininterromputs i a partir de l'endemà de les vacances pendents de gaudi, si aquest és el cas, o del descans per naixement de fill.

6. **NAIXEMENT DE FILLS PREMATURS.** En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per gaudir aquest permís cal atènyer-se al que preveu l'apartat 8 d'aquest article.

7. **GUARDA LEGAL I CURA DE FAMILIARS.** Qui per raons de guarda legal tenguí a cura directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada.

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

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Això no obstant, si dues o més persones de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, i en aquest cas l'empresa ha d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

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

Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i la persona treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 5, 6 i 7 d'aquest article seran resoltes per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

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

9. **TREBALLADORA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE.** Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, acreditat segons l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, tindran dret, per fer-ne efectiva la seva protecció o dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes de ordenació del temps de treball que es facin servir a l'empresa.

Aquests drets es poden exercir en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin de comú acord entre l'empresa i la treballadora afectada. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora, de conformitat amb el que disposa l'apartat 8 d'aquest article.

Art. 23è. PECES DE ROBA DE TREBALL I UNIFORMES.

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

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

La indumentària professional només es pot utilitzar dins de les instal·lacions dels establiments sanitaris i en hores de treball. El rentat i planxat del vestidor anirà a càrrec de les empreses.

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

Art. 24è. INCAPACITAT TEMPORAL.

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



incapacitat temporal.

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

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

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

A efectes de còmput de la jornada anual previst en l'article 17è d'aquest Conveni, els processos d'incapacitat temporal (IT) es consideraran com a temps efectiu de treball d'acord amb els criteris següents:

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

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

Art. 25è. AJUDA PER DEFUNCIÓ O INVALIDESA ABSOLUTA.

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

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

Art. 26è. CESSAMENTS INCENTIVATS.

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

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

En els supòsits en què la persona treballadora tenguí entre 58 o 61 anys complerts s'exigirà el comú acord entre l'empresa i el treballador o treballadora per extingir el contracte de treball i el consegüent abonament de les pagues esmentades.

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

Art. 27è. EXCEDÈNCIES.

1. El personal amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret a que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no més gran de cinc anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior. Si l'excedència s'ha sol·licitat per un temps inferior al màxim establert, la persona treballadora pot optar a una pròrroga d'aquesta. Per a successives pròrrogues només serà possible si és de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora, sense superar el termini total de cinc anys. Una vegada iniciada l'excedència no es pot cessar anticipat en aquesta situació, i per tant dret al reingrés anterior a la data de venciment previst, llevat que sigui de comú acord entre les parts. Aquest dret només



podrà ser exercit una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior, encara que no l'hagi esgotat en la seva integritat, sigui quin sigui el caràcter que aquesta tingués, llevat que sigui per atendre la cura de fills o familiars, en els termes que preveu l'apartat 2 d'aquest article.

2. El personal té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També té dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, per atendre la cura del cònjuge o parella estable, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella estable, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valdre per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

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

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi al que, si s'escau, es gaudeixi.

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

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

3. El personal que tenguí acreditat, com a mínim, un any d'antiguitat a l'empresa, pot gaudir d'excedència per cursar estudis a centres oficials per un temps superior a sis mesos i sense excedir els sis anys, amb reserva de lloc de treball. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora, si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior, sigui quin sigui el caràcter que aquesta tingués.

4. Així mateix, poden sol·licitar el pas a la situació d'excedència a l'empresa el personal que exerceixi funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del càrrec representatiu.

5. Totes les sol·licituds d'excedència s'han de cursar per escrit a l'empresa amb un mes d'antelació com a mínim i indicant el temps de durada. L'empresa disposarà de quinze dies com a màxim per resoldre per escrit el que sigui procedent sobre aquesta sol·licitud, i en cas de ser rebutjada, ho haurà de fer motivadament.

6. La sol·licitud per reintegrar-se al lloc de treball s'ha de formular per escrit i amb un mes d'antelació a la data del termini d'aquella. L'incompliment d'aquest requisit implicarà la renúncia a la reincorporació.

7. Les excedències que preveu aquest article no poden ser destinades a fins diferents que els sol·licitats, ja que en cas contrari quedarien sense efecte i invalidades.

Art. 28è. VACANTS.

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

Art. 29è. SALUT LABORAL.

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

La diversitat de riscos i la importància qualitativa d'algun d'ells fan que el sector sanitari sigui considerat d'especial interès en prevenció,



incloses part de les seves activitats a l'annex I del Reglament dels serveis de prevenció.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

S'hauran de recollir les variables relacionades amb el sexe, tant en el sistema de recollida i tractament de dades com en els estudis i la



investigació, per detectar i prevenir possibles situacions en què els mals derivats dels treballs laborals puguin aparèixer vinculats al sexe de les persones treballadores.

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

6. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT

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

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

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

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

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

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

7. GRUP DE TREBALL. Atesa la durada de vigència del Conveni, es constituirà un grup de treball en matèria de salut laboral al si de la Comissió Paritària perquè, si s'escau, elabori i consensui propostes de base que permetin aprofundir i desenvolupar els punts relatius a aquesta disciplina per a la propera negociació col·lectiva.

Art. 30è. DELS SINDICATS I DELS COMITÈS D'EMPRESA

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

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

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



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

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

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

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

2. FUNCIONS DELS DELEGATS SINDICALS. Són funcions de les delegades i delegats sindicals elegits com a tals a l'empara de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, les següents:

- a) Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i del seu personal afiliat a l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre el sindicat i les empreses.
- b) Poden assistir a les reunions del comitè d'empresa, comitès de seguretat i salut, comitès paritaris d'interpretació, amb veu i sense vot, i sempre que aquests òrgans admetin la seva presència.
- c) Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa hagi de posar a disposició del comitè d'empresa, d'acord amb allò regulat a través de la llei, i estan obligats a sigil professional en les matèries que sigui procedent legalment. Té les mateixes garanties i drets reconeguts per la llei o per conveni col·lectiu als membres del comitè d'empresa.
- d) Han de ser escoltats per l'empresa en el tractament dels problemes de caràcter col·lectiu que afectin el personal en general i els membres afiliats al sindicat.
- e) Seran, així mateix, informats i escoltats per l'empresa amb caràcter previ:
 - Sobre els acomiadaments i les sancions que afectin el personal afiliat al Sindicat.
 - En matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de personal quan revista caràcter col·lectiu o del centre de treball en general i, sobretot, projecte d'acció empresarial que pugui afectar substancialment els seus interessos.
 - La implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències.
- f) Poden recaptar quotes dels seus afiliats, repartir propaganda sindical i mantenir reunions amb aquests, tot això fora de les hores efectives de treball.
- g) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que poguessin interessar els respectius afiliats i afiliades al sindicat i al personal en general, l'empresa posarà a disposició del sindicat la representació del qual tenguí el delegat o delegada un tauler d'anuncis, que es posarà dins de l'empresa i en un lloc que garanteixi, en la mesura del possible, un accés adequat a tot el personal.
- h) En matèria de reunions, ambdues parts, pel que fa al procediment, ajustaran la seva conducta a la normativa legal vigent.
- i) En aquells centres en què això sigui materialment factible i on tinguin una plantilla superior a 100 persones treballadores, l'empresa facilitarà la utilització d'un local, a fi que el delegat o delegada sindical pugui exercir les funcions i tasques que com a tal li corresponguin.
- j) Els delegats i les delegades sindicals limitaran les seves tasques a la realització de les funcions sindicals que li són pròpies.

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

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

L'empresa lliurarà còpia de la transferència a la representació sindical a l'empresa, si n'hi hagués. Aquest descompte es practica trimestralment encara que la plantilla del centre de treball de l'empresa no excedeixi de 100 persones treballadores, i en qualsevol cas són



aplicables totes i cadascuna de les condicions exigides en aquest apartat per efectuar-lo, a excepció del lliurament de la còpia de la transferència que es farà a un membre del comitè d'empresa o delegat o delegada de personal afiliat al sindicat respectiu.

4. EXCEDÈNCIES. Podrà sol·licitar la situació d'excedència el personal en actiu que tenguí càrrec sindical de rellevància provincial a nivell de secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les seues modalitats. Roman en aquesta situació mentre es trobi en l'exercici del càrrec esmentat, i s'ha de reincorporar a la seva empresa en el termini d'un mes en finalitzar-lo.

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

5. PARTICIPACIÓ EN LES NEGOCIACIONS DE CONVENIS COL·LECTIUS. Als delegats o delegades sindicals o càrrecs de rellevància nacional dels sindicats reconeguts en el context d'aquest Conveni, implantats nacionalment, i que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius, tot mantenint la vinculació com a personal en actiu d'alguna empresa, els seran concedits permisos retribuïts per aquestes, a fi de facilitar la tasca com a negociadors i durant el transcurs de la negociació esmentada, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació en qüestió.

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

A) Ser informats per l'adreça de l'empresa:

- Trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic, a què pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de producció i vendes de l'entitat, sobre el programa de producció i evolució probable de l'ocupació a l'empresa.
- Anualment, conèixer i tenir a la seva disposició el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en el cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, de tots els documents que es donin a conèixer als socis i sòcies.
- Amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa: sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, i les reduccions de la jornada; sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i sobre els plans de formació de l'empresa.
- En funció de la matèria de què es tracta:

- Sobre la implantació o revisió de sistemes d'organització i qualsevol de les seves possibles conseqüències: estudis de temps, establiments de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball.
- Sobre la fusió, l'absorció o la modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.
- L'empresa ha de facilitar al comitè el model o models de contracte que habitualment utilitzi, i el comitè està legitimat per efectuar les reclamacions oportunes davant l'empresa i, si s'escau, l'autoritat laboral competent.
- Sobre sancions imposades per faltes molt greus i, especialment, en supòsits d'acomiadament.
- Pel que fa a estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals i les conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i cessaments i dels ascensos.

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

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

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



**7. GARANTIES.** Les garanties dels representants legals dels treballadors elegits com a tals són les següents:

a) Cap membre del comitè d'empresa o delegat de personal no pot ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent del seu cessament, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es fonamentin en l'actuació de la persona treballadora en l'exercici legal de la seva representació.

Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeïssin a altres causes, s'haurà de tramitar expedient contradictori en què seran escoltats, a banda de l'interessat, el comitè d'empresa o la resta de delegats de personal i el delegat del sindicat a què pertanyi, en el cas que es trobés reconegut com a tal a l'empresa. Tenen prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball, respecte a les altres persones treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

b) No poden ser discriminats en la promoció econòmica o professional per causa o per raó de l'exercici de la seva representació.

c) Podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa, en les matèries pròpies o de la seva representació, i poden publicar o distribuir sense pertorbar el desenvolupament normal del procés productiu aquelles publicacions d'interès laboral o social, tot comunicant-lo prèviament a l'empresa i exercint aquestes tasques d'acord amb la normativa legal vigent a aquest efecte.

d) Disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina, sense excedir el màxim legal. Es podran acumular mensualment les hores dels diferents membres del comitè d'empresa, delegats de personal i delegat sindical en un o diversos dels seus components, així com en els delegats sindicals, sempre que hi hagi conformitat dels interessats, el que serà posat en coneixement de l'empresa i s'entendrà que es manté en els termes acordats fins que no es comuniqui el contrari a l'empresa pels afectats. Es fixa en tres el màxim de variacions que es poden produir en un any en aquest ordre de coses i si sobrepassen no entrarà en joc l'acumulació que es regula en aquest apartat, que es computarà sempre mensualment, és a dir, sense que es puguin acumular les hores de crèdit d'un determinat mes al mes o mesos subsegüents.

En concret, el crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a cadascun dels membres del comitè o delegats de personal a cada centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions de representació, queda establert d'acord amb l'escala següent:

Delegats de personal o membres del comitè d'empresa:

1. Fins a 100 persones treballadores, 15 hores.
2. De 101 a 250 persones treballadores, 20 hores.
3. De 251 a 500 persones treballadores, 30 hores.
4. De 501 a 750 persones treballadores, 35 hores.
5. De 751 persones treballadores en endavant, 40 hores.

Són vàlids els acords entre l'empresa i la representació legal dels treballadors en matèria de cessió del crèdit horari dels representants dels treballadors que es regula en aquest apartat entre membres de comitès d'empresa i, si escau, delegats de personal i delegats sindicals que es regulen en aquest Conveni i els delegats sindicals conforme a la Llei orgànica de llibertat sindical, dels diferents centres de treball d'una empresa o grup d'empreses, complint la resta de compromisos que s'esmenten en aquest apartat. La gestió del crèdit horari cedit es durà a terme conjuntament pels òrgans unitaris de representació i per les organitzacions sindicals per les quals s'hagin presentat aquests a les eleccions de representants dels treballadors.

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

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

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

8. PRÀCTIQUES ANTISINDICALS. Quant als supòsits de pràctiques que, segons el parer d'alguna de les parts, es qualifiquen d'antisindicals, cal atènyer-se al que disposen les lleis.**Art. 31è. BORSA D'HORES SINDICALS DE CARÀCTER SECTORIAL.**

Els sindicats signants del Conveni col·lectiu que acreditin unes dades de representativitat en el sector a partir de la seva entrada en vigor l'1 de gener de 2024 en l'àmbit territorial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, d'acord amb els resultats registrats en les actes electorals als òrgans de representació de les persones treballadores almenys del 30 %, disposaran per als exercicis 2024 i 2025 d'una borsa de cent cinquanta hores mensuals retribuïdes per a cada central sindical que reuneixi els requisits abans esmentats que es destinarà al desenvolupament de les funcions sindicals relacionades amb les activitats del sector, per a l'aplicació del Conveni col·lectiu, actuacions



davant les instàncies públiques i privades per assumptes relacionats amb les professions incloses en l'àmbit funcional i personal del Conveni, i qualsevol altra que millori socialment i professionalment les persones treballadores del sector.

Aquesta borsa d'hores retribuïdes es gestionarà sense perjudici dels acords que puguin tenir les empreses de naturalesa anàloga.

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

Aquesta borsa d'hores retribuïdes sindicals tindrà vigència fins a la finalització del Conveni col·lectiu el dia 31 de desembre de 2025, per això aquesta clàusula és de naturalesa obligacional que no podrà estendre els seus efectes d'aplicació més enllà de la data esmentada de forma automàtica, sense perjudici que es pogués ampliar la durada de comú acord aconseguit per la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Art. 32è. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA.

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

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

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

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

Els acords de la Comissió seran vinculants.

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

Art. 33è. CLÀUSULA D'ADHESIÓ AL TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS.

1. Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu se solucionaran d'acord amb els procediments regulats a l'Acord Interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB, en endavant), en aplicació del Reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti les parts incloses en el seu àmbit d'aplicació s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en el TAMIB, en aplicació del Reglament de funcionament, i les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu se sotmeten expressament en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit personal del Conveni a aquests procediments, de conformitat amb el que disposa l'article 8è del Reglament esmentat.

Art. 34è. RÈGIM DISCIPLINARI I GRADUACIÓ DE LES FALTES.

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

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

Art. 35è. FALTES LLEUS.

Es consideren faltes lleus les següents:

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

Art. 36è. FALTES GREUS.

Es consideren faltes greus les següents:

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

Art. 37è. FALTES MOLT GREUS.

Es consideren faltes molt greus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina per un temps superior a deu i inferior a vint minuts, deu vegades durant sis mesos naturals o en vint durant un any natural.
- b) La inassistència injustificada a la feina durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes natural.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, el furt o el robatori de béns amb prou entitat de propietat de l'empresa, de companys i companyes o de qualssevol altres persones en les dependències de l'empresa.
- d) El trencament o violació de secrets de reserva obligada que produeixi greu perjudici per a l'empresa.
- e) Les derivades dels apartats d) de l'article 36è, i f) i l) de l'article 37è.
- f) L'abús d'autoritat exercit pels que exerceixen funcions de comandament.
- g) L'assetjament sexual.



- h) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.
- i) Als efectes de consideració com a falta greu o molt greu la reincidència en la comissió de faltes lleus i greus, es prendran en compte només les corresponents en el període de nou mesos anteriors.
- j) En allò no previst en la precedent relació, s'aplicaran les causes previstes en l'article 54 ET.

Art. 38è. RÈGIM DE SANCIONS.

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

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

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

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

Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a dos dies.

Per faltes greus: suspensió de sou i feina de tres a deu dies.

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

Art. 39è. PRESCRIPCIÓ.

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

DISPOSICIONS ADDICIONALS

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

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

A aquestes persones treballadores se'ls aplicarà durant la vigència del Conveni col·lectiu la taula recollida en l'annex II d'aquest, segons el nivell retributiu que tingueren adquirit el mes de desembre de 2003, amb excepció del que s'expressa en el paràgraf següent, i sempre que la quantia resultant sigui superior a la que regula l'article 9 d'aquest Conveni, cas en què s'aplica aquella, sense que en cap cas siguin acumulables ambdós règims o sistemes.

Per a la categoria professional "diplomata universitari d'infermeria" (DUE) i "ajudant tècnic sanitari" (ATS) és reconegut a efectes de la seva aplicació amb efectes d'1 de gener de 2009 com a dret adquirit i en les mateixes condicions que es regulen en aquesta disposició, el nivell 8 de l'annex II bis.

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

Disposició adicional segona. PRODUCTIVITAT. Per la naturalesa de l'activitat a què es dediquen les empreses afectades per aquest Conveni, concorren en aquests moments dificultats insuperables que permetin establir sistemes de mesura de productivitat, per la qual cosa les empreses no poden obtenir, a través de la present negociació, contrapartides que es puguin objectivar sobre la matèria. Això no obstant, les parts signants fan constar que les condicions econòmiques pactades remuneren a nivells normals de productivitat i que aquests són



exigibles a canvi d'aquelles, i que la restauració de la rendibilitat de les empreses i el manteniment del nivell d'ocupació es relaciona directament amb l'acurada assistència que es presti a malalts, familiars i acompanyants, a tots nivells.

Disposició adicional tercera. VALOR HORA PROFESSIONAL.

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

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

Aquestes abreviatures representen:

SHP: Salari hora professional

SB mensual: Salari base

CA mensual: Complement antiguitat

PG o CP mensual: Plus de categoria professional

PR mensual: Plus de residència

JATE: Jornada anual de treball efectiu

Disposició adicional quarta. ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ.

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

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

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

1. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu es comprometen a garantir activament i a tots els efectes (accés a l'ocupació, selecció, retribució, formació, etcètera) la no discriminació per raó d'edat, gènere, nacionalitat, estat civil, ideologia política, afiliació sindical, religió, raça, pertinença ètnica, orientació sexual, diversitat física o cognitiva (discapacitat) o malaltia, i vetllar perquè l'aplicació de les normes laborals no incorri en cas d'infracció alguna que pugués posar en dubte el compliment estricte dels preceptes constitucionals.

Atesa la durada de vigència del Conveni col·lectiu, es constituirà un grup de treball en matèria de diversitat al si de la Comissió Paritària perquè, si s'escau, elabori i consensui propostes de base que permetin aprofundir i desenvolupar els punts relatius a aquesta disciplina per a la propera negociació col·lectiva.

2. EL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES. El principi d'igualtat de tracte de dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

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

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

No constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o del context en què es duuguin a terme, aquesta

característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

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

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

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

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

5. ELABORACIÓ I APLICACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT.

a) Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determina a la legislació laboral.

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

c) Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després que l'empresa hagi realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per aconseguir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Per a la consecució dels objectius fixats els plans d'igualtat podran contemplar, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

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

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

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

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

Aquesta Comissió estarà composta per quatre membres, designats de forma paritària per les parts signants del Conveni, i procurarà una composició equilibrada entre homes i dones.

La Comissió d'Igualtat tindrà les funcions següents:

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

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

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

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

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

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

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





entre dones i homes.

Constituïda formalment la Comissió d'Igualtat d'oportunitats, elaborarà unes normes de funcionament intern que fixaran els procediments que s'hagin de seguir en cadascuna de les situacions en què pugués tenir competència.

7. MESURES ESPECÍFIQUES PER PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE EN EL TREBALL. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar via a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

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

Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

En el marc de la Comissió Paritària del Conveni s'estudiarà elaborar i implantar un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe que comprendrà els principis abans ressenyats.

Disposició addicional sisena. TITULACIÓ.

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

Disposició addicional setena. PERSONAL DISCAPACITAT.

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

Disposició addicional vuitena. CARRERA PROFESSIONAL.

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

A Palma (Mallorca), Illes Balears, quinze de gener de 2024.



ANNEX I ANY 2024

TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES JORNADA A TEMPS COMPLET

TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES JORNADA A TEMPS COMPLET									Plus art. 11è e) Conveni (valor dia)
Nivell retributiu	Grup professional	Lloc de treball	Salari base mensual (art. 8e)	Plus Residència mes (art. 11è a))	Plus categoria professional mes (art. 11è c))	Total mensual	Gratificació extraordinària x 2 pagues (art. 10e)	Total anual	
Personal directiu	1	I	Director/a mèdic; Director/a administratiu; Director/a recursos humans.	189,59	-	2.085,47	1.895,89	28.817,46	129,24
	2	I	Subdirector/a mèdic; Subdirector/a administratiu.	179,55	-	1.975,04	1.795,49	27.291,47	122,40
Personal no sanitari titular/da									
3	I	Titulat/da grau superior.	1.729,97	173,00	-	1.902,97	1.729,97	26.295,56	117,93
11	II	Titulat/da mercantil o similar.	1.468,01	146,80	303,07	1.917,89	1.468,01	25.950,66	111,55
12	II	Diplomat/da relacions laborals i Graduat/da social; Mestre/a nacional; Diplomat/da en treball social i Assistant/a social; Professor/a educació física; Intèrpret diplomat/da.	1.459,25	145,92	303,07	1.908,24	1.459,25	25.817,42	110,95
Personal administratiu									
9	II	Cap de personal; Cap de secció.	1.526,92	152,69	303,07	1.982,69	1.526,92	26.846,14	115,58
11	II	Cap de negociat.	1.468,01	146,80	303,07	1.917,89	1.468,01	25.950,66	111,55
13	II	Programador/a informàtic titular/da.	1.386,68	138,67	303,07	1.828,43	1.386,68	24.714,48	106,01
15	III	Oficial/a administratiu de 1a.	1.271,42	127,14	96,43	1.494,99	1.271,42	20.482,75	90,73
18	III	Oficial/a administratiu de 2a.	1.172,91	117,29	96,43	1.386,64	1.172,91	18.985,51	84,01
22	III	Auxiliar administratiu.	1.106,01	110,60	96,43	1.313,05	1.106,01	17.968,63	79,45
Personal sanitari titular/da									
3	I	Cap metge departament.	1.729,97	173,00	-	1.902,97	1.729,97	26.295,56	117,93
4	I	Cap metge/essa servei.	1.660,81	166,08	-	1.826,89	1.660,81	25.244,36	113,23
5	I	Cap mèdic clínic.	1.625,16	162,52	-	1.787,68	1.625,16	24.702,44	110,78
6	I	Metge/a adjunt.	1.599,03	159,90	-	1.758,93	1.599,03	24.305,26	109,00



<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2024/69/1162877>



7	I	Metge/essa especialista; Farmacèutic/a; Odontòleg/loga.	1.572,56	157,26	-	1.729,81	1.572,56	23.902,84	107,21
8	II	Fisioterapeuta; Cap infermeria; Subcap infermeria; Supervisor/ a de serveis; Diplomada/da universitari infermeria (DUE); Ajudant tècnic sanitari (ATS); Matrona; DUE especialista ginecologia i obstetrícia o salut mental, Terapeuta ocupacional i Logopeda	1.555,35	155,53	303,07	2.013,95	1.555,35	27.278,15	117,51
14	III	Tècnic/a de laboratori titulat/da.	1.299,51	129,95	96,43	1.525,89	1.299,51	20.909,69	92,65
21bis	III	Auxiliar infermeria; Auxiliar infermeria especialitzat (FPI o Mòdul 2); Puercultor/a.	1.129,72	112,97	96,43	1.339,13	1.129,72	18.328,95	79,45
21	IV	Cuidador/a psiquiàtric.	1.129,72	112,97	96,43	1.339,13	1.129,72	18.328,95	81,07
22	IV	Monitor/a de logofonia, de sords o d'ocupacional; Monitor/a d'educació física; Mosso/a clínica; Rehabilitador/ a; Zelador/a, Ajudant o Auxiliar sanitari.	1.106,01	110,60	96,43	1.313,05	1.106,01	17.968,63	79,45
Personal subaltern									
17	IV	Conserge.	1.197,57	119,76	96,43	1.413,76	1.197,57	19.360,20	85,70
22	III	Recepcionista i Telefonista.	1.106,01	110,60	96,43	1.313,05	1.106,01	17.968,63	79,45
22	IV	Vigilant nocturn.	1.106,01	110,60	96,43	1.313,05	1.106,01	17.968,63	79,45
24	IV	Ordenança; Porter/a; Vigilant.	1.053,82	105,38	96,43	1.255,64	1.053,82	17.175,29	75,89
Personal serveis generals									
16	III	Cap de cuina.	1.210,34	121,03	96,43	1.427,80	1.210,34	19.554,31	86,57
17	III	Encarregat/da serveis generals; Cap magatzem; Cap bugaderia; Governant/a i Encarregat/da de neteja; Cap i Encarregat/da secció auxiliar.	1.197,57	119,76	96,43	1.413,76	1.197,57	19.360,20	85,70
20	III	Cuiner/a de 1a.	1.132,19	113,22	96,43	1.341,84	1.132,19	18.366,49	81,23
23	III	Cuiner/a de 2a.	1.084,67	108,47	96,43	1.289,57	1.084,67	17.644,16	78,00



<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2024/69/1162877>



24	IV	Ajudant/a cuina; Cambrer/a; Ajudant i Fregador/a de cuina; Netejador/a; Costurer/a; Bugader/a; Planxador/a.	1.053,82	105,38	96,43	1.255,64	1.053,82	17.175,29	75,89
Personal oficis diversos									
19	III	Cap de manteniment o de taller.	1.148,34	114,83	96,43	1.359,61	1.148,34	18.612,00	82,35
19	IV	Oficial/a de manteniment (Electricista, Calefactor, Lampista, Paleta, Fuster, Pintor, Jardiner, etc.) Conductor/a ambulància; Conductor/a.	1.148,34	114,83	96,43	1.359,61	1.148,34	18.612,00	82,35
Aprenents i aspirants									
25	IV	Aprenent/a d'ofici i Aspirant administratiu de 16 i 17 anys.	918,61	91,86	96,43	1.106,90	918,61	15.120,08	62,19
Plus de diumenges i festius (article 11è d)									
Plus de transport (article 11è g)			1,80	€/hora					
			764,27	€/any					



ANNEX I (BIS) ANY 2025
TAULA DE RETRIBUCIONS FIXES JORNADA A TEMPS COMPLET

Nivell retributiu	Grup professional	Lloc de treball	Salari base mensual (art. 8è)	Plus Residència mes (art. 11è a))	Plus categoria professional mes (art. 11è c))	Total mensual	Gratificació extraordinària x 2 pagues (art. 10è)	Total anual	Plus art. 11è e) Conveni (valor dia)
Personal directiu									
1	I	Director/a mèdic; Director/a administratiu; Director/a recursos humans.	1.951,11	195,11	-	2.146,22	1.951,11	29.656,80	133,00
2	I	Subdirector/a mèdic; Subdirector/a administratiu.	1.847,79	184,78	-	2.032,57	1.847,79	28.086,37	125,96
Personal no sanitari titulat/da									
3	I	Titulat/da grau superior.	1.780,36	178,04	-	1.958,39	1.780,36	27.061,45	121,36
11	II	Titulat/da mercantil o similar.	1.510,77	151,08	311,90	1.973,75	1.510,77	26.706,51	114,80
12	II	Diplomat/da relacions laborals i Graduat/da social; Mestre/a nacional; Diplomat/da en treball social i Assistent/a social; Professor/a educació física; Intèrpret diplomat/da.	1.501,75	150,17	311,90	1.963,82	1.501,75	26.569,39	114,18
Personal administratiu									
9	II	Cap de personal; Cap de secció.	1.571,40	157,14	311,90	2.040,44	1.571,40	27.628,06	118,94
11	II	Cap de negociat.	1.510,77	151,08	311,90	1.973,75	1.510,77	26.706,51	114,80
13	II	Programador/a informàtic titulat/da.	1.427,07	142,71	311,90	1.881,68	1.427,07	25.434,32	109,10
15	III	Oficial/a administratiu de 1a.	1.308,45	130,84	99,24	1.538,54	1.308,45	21.079,34	93,37
18	III	Oficial/a administratiu de 2a.	1.207,08	120,71	99,24	1.427,03	1.207,08	19.538,48	86,46
22	III	Auxiliar administratiu.	1.138,23	113,82	99,24	1.351,29	1.138,23	18.491,99	81,76
Personal sanitari titulat/da									
3	I	Cap metge departament.	1.780,36	178,04	-	1.958,39	1.780,36	27.061,45	121,36
4	I	Cap metge/essa servei.	1.709,19	170,92	-	1.880,11	1.709,19	25.979,63	116,53
5	I	Cap mèdic clínic.	1.672,50	167,25	-	1.839,75	1.672,50	25.421,93	114,01
6	I	Metge/a adjunt.	1.645,60	164,56	-	1.810,16	1.645,60	25.013,18	112,18
7	I	Metge/essa; Metge/essa	1.618,36	161,84	-	1.780,19	1.618,36	24.599,04	110,34



8	II	especialista; Farmacèutic/a; Odontòleg/loaga.	1.600,65	160,06	311,90	2.072,61	1.600,65	28.072,66	120,94
14	III	Fisioterapeuta; Cap infermeria; Subcap infermeria; Supervisor/a de serveis; Diplomada/da universitària infermeria (DUE); Ajudant tècnic sanitari (ATS); Matrona; DUE especialista ginecologia i obstetrícia o salut mental; Terapeuta ocupacional i Logopeda.	1.337,36	133,74	99,24	1.570,33	1.337,36	21.518,71	95,35
21bis	III	Auxiliar infermeria; Auxiliar infermeria especialitzat (FP1 o Mòdul 2); Puericultor/a.	1.162,62	116,26	99,24	1.378,13	1.162,62	18.862,81	81,76
Personal sanitari no titular/da									
21	IV	Cuidador/a psiquiàtric.	1.162,62	116,26	99,24	1.378,13	1.162,62	18.862,81	83,43
22	IV	Monitor/a de logofonia, de sords o d'ocupacional; Monitor/a d'educació física; Mosso/a clínic; Rehabilitador/a; Zelador/ a, Ajudant o Auxiliar sanitari.	1.138,23	113,82	99,24	1.351,29	1.138,23	18.491,99	81,76
Personal subaltern									
17	IV	Conserge.	1.232,45	123,24	99,24	1.454,93	1.232,45	19.924,09	88,20
22	III	Recepcionista i Telefonista.	1.138,23	113,82	99,24	1.351,29	1.138,23	18.491,99	81,76
22	IV	Vigilant nocturn.	1.138,23	113,82	99,24	1.351,29	1.138,23	18.491,99	81,76
24	IV	Ordenança; Porter/a; Vigilant.	1.084,51	108,45	99,24	1.292,21	1.084,51	17.675,54	78,10
Personal serveis generals									
16	III	Cap de cuina.	1.245,59	124,56	99,24	1.469,39	1.245,59	20.123,85	89,09
17	III	Encarregat/da serveis generals; Cap magatzem; Cap bugaderia; Governant/a i Encarregat/da de neteja; Cap i Encarregat/da secció auxiliar.	1.232,45	123,24	99,24	1.454,93	1.232,45	19.924,09	88,20
20	III	Cuiner/a de 1a.	1.165,17	116,52	99,24	1.380,93	1.165,17	18.901,44	83,59
23	III	Cuiner/a de 2a.	1.116,26	111,63	99,24	1.327,13	1.116,26	18.158,07	80,27
24	IV	Ajudant/a cuina; Cambrer/a;	1.084,51	108,45	99,24	1.292,21	1.084,51	17.675,54	78,10



<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2024/69/1162877>



Personal oficis diversos	19	Auxiliar i Fregador/a de cuina; Netejador/a; Costurer/a; Bugader/a; Planxador/a.	118,18	99,24	1.399,21	1.181,79	19.154,10	84,75
	III	Cap de manteniment o de taller.						
	19	Oficial/a de manteniment (Electricista, Calefactor, Lampista, Paleta, Fuster, Pintor, Jardiner, etc.) Conductor/a ambulància; Conductor/a.	118,18	99,24	1.399,21	1.181,79	19.154,10	84,75
	IV							
Aprentants i aspirants	25	Aprent/a d'ofici i Aspirant administratiu de 16 i 17 anys.	94,50	99,24	1.138,70	944,96	15.554,36	64,01
	IV							
Plus de diumenges i festius (article 11è d))			1,85				€/hora	
Plus de transport (article 11è g))			786,53				€/any	



ANNEX II

TAULA CONSOLIDADA DE DRETS ADQUIRITS EN MATÈRIA D'ANTIGUITAT
(DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA CONVENI)

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

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

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