

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

7785

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del IV Convenio Col·lectiu pel personal de Comissions Obreres de les Illes Balears y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07100862012022)

Antecedentes

1. El 14 de junio de 2022, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del IV Convenio Col·lectiu pel personal de Comissions Obreres de les Illes Balears.
2. El 19 de julio de 2022, José Luis García Vidal, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el IV Convenio Col·lectiu pel personal de Comissions Obreres de les Illes Balears, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 16 de agosto de 2022

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)



IV Convenio Colectivo para las/los trabajadoras/res de CCOO de les Illes Balears

Índice

CAPÍTULO I -DISPOSICIONES GENERALES	3
CAPÍTULO II - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN	5
CAPÍTULO III – JORNADA, CALENDARIO, HORARIO Y VACACIONES	10
CAPÍTULO IV- Formación profesional	16
CAPÍTULO V - RETRIBUCIONES	18
CAPÍTULO VI - GARANTÍAS SOCIALES	19
CAPÍTULO VII - SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	25
CAPÍTULO VIII - DERECHOS SINDICALES, REUNIONES SINDICALES Y ASAMBLEAS	31
CAPÍTULO IX - FALTAS Y SANCIONES	32
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA	36
Anexo I	37

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO PERSONAL

El presente acuerdo regulará las relaciones de trabajo entre CC.OO. de les Illes Balears y las trabajadoras y trabajadores que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito del sindicato y dirección de ésta, así como a todo trabajador o trabajadora que pase a formar parte del personal con posterioridad a la firma del presente acuerdo.

Se exceptúan del presente acuerdo los cargos electos y que, por tanto, están sujetos a la temporalidad y revocabilidad inherente al cargo.

El presente convenio no será de aplicación a las / los profesionales que el sindicato haya contratado, o pueda en lo sucesivo contratar, para la prestación de servicios determinados, libremente convenidos.

Quedan totalmente excluidos del presente convenio todas y todos los sindicalistas que realizan tareas en las distintas estructuras del sindicato, ya sean con carácter electo, liberados a tiempo total o parcialmente, con contraprestación económica a cargo de las empresas de origen o a cargo de los presupuestos del sindicato, así como aquellos que sin tener el carácter de cargo electo o liberado (adjuntos, colaboradores etc.) desarrollan o colaboran en tareas de carácter sindical, con independencia de que las mismas sean compensadas o no económicamente. Dichas personas carecen de relación laboral, siendo su relación con el sindicato asociativa con independencia de que participen de las coberturas de prestaciones de la seguridad social y demás que se puedan establecer en el sindicato.

Artículo 2. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio tendrá fuerza normativa durante su vigencia y será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Confederación Sindical de Comissions Obreres de les Illes en el territorio de la CAIB.

Artículo 3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La Dirección del Sindicato se reserva la organización técnica y práctica del trabajo.



Artículo 4.

ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente convenio será de 3 años, con inicio el 01 de enero 2022 y finalización el 31 de diciembre 2024.

Artículo 5.

ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y GARANTÍAS “AD PERSONAM”

Se respetarán aquellas situaciones personales que en cada caso concreto excedan de lo pactado en el presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Asimismo, será de aplicación cualquier condición expresada en este convenio que suponga una mejora objetiva respecto de los derechos “ad personam” que en la actualidad disfruten los trabajadores y las trabajadoras, siempre considerándolo en su conjunto anual.

Artículo 6.

PRÓRROGA, DENUNCIA Y REVISIÓN

Concluida la vigencia del convenio quedara denunciado automáticamente sin perjuicio de mantener en vigor todo su contenido tanto normativo como obligacional hasta la negociación de un nuevo Convenio.

Si las negociaciones del convenio se prorrogaran, el presente convenio se entenderá subsistente durante el tiempo que exceda de la vigencia del mismo hasta la formalización del nuevo.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

ART. 7

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal afectado por el presente convenio queda integrado en un Sistema de Clasificación Profesional con grupos profesionales que engloban diferentes niveles de responsabilidad que seguidamente se especifican:

GRUPO	NIVEL	SUBGRUPO
1 TECNICOS	12	TÉCNICO SUPERIOR N. I
	11	DIR. RRHH, PRESUP Y PROYECTOS
	10	TÉCNICO SUPERIOR N. II
	9	TECNICO MEDIO N. I
	8	TECNICO MEDIO N. II
	2 RESPONSABLES	7
6		ASESOR/A LABORAL
5		RESPONSABLE DPTO
3 ADMINISTRATIVOS		4
	3	AGENTE
	2	ADMINISTRATIVO II
	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO

A. SUBGRUPOS INCLUIDOS EN EL GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS.

Es el grupo profesional correspondiente al desempeño de los puestos de trabajo que exigen la posesión de una titulación universitaria de nivel superior y medio específica, o bien por currículum o experiencia laboral, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante en el desempeño de dichos puestos de trabajo desarrollando con autonomía, iniciativa, responsabilidad y coordinación todas las funciones y



cometidos específicos correspondientes al puesto de trabajo requerido.

12. Técnico Superior I.

Es la categoría correspondiente al desempeño de los puestos de trabajo que exigen la posesión de una titulación universitaria de nivel superior específica que, en consecuencia, constituye el requisito habilitante para el desempeño de dichos puestos de trabajo, desarrollando con autonomía, iniciativa, responsabilidad y coordinación todas las funciones y cometidos específicos correspondientes a su titulación profesional.

11.Dir. RRHH, presupuestos y proyectos.

Es la categoría que exige de amplio conocimiento técnico y experiencia profesional en el ámbito de RRHH, presupuestos y proyectos. Para el desempeño de dicho puesto de trabajo y para ofrecer su apoyo técnico a otros, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante para el desarrollo de las funciones y cometidos específicos, con iniciativa y responsabilidad, en coordinación y supervisión de la Dirección del Sindicato.

10. Técnico superior II.

Es la categoría correspondiente al desempeño de los puestos de trabajo que exigen la posesión de una titulación universitaria de nivel superior específica que, en consecuencia, constituye el requisito habilitante para el desempeño de dichos puestos de trabajo desarrollando con autonomía, iniciativa y responsabilidad, todas las funciones y cometidos específicos correspondientes a su titulación profesional.

9. Técnico Medio I.

Es la categoría correspondiente al desempeño de los puestos de trabajo que exigen la posesión de una titulación universitaria de nivel medio específica que, en consecuencia, constituye el requisito habilitante para el desempeño de dichos puestos de trabajo desarrollando con autonomía, iniciativa, responsabilidad y coordinación, todas las funciones y cometidos específicos correspondientes a su titulación profesional.

8. Técnico Medio II.

Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo que exigen titulación universitaria de nivel medio específica que, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante para el desempeño de dichos puestos de trabajo desarrollando con autonomía, iniciativa y responsabilidad, todas las funciones y cometidos específicos correspondientes a su titulación profesional.

B. SUBGRUPOS INCLUIDOS EN EL GRUPO PROFESIONAL DE RESPONSABLES.

Es el grupo profesional correspondiente a funciones consistentes en la realización de actividades y tareas de soporte de responsabilidad, de acuerdo con procedimientos o instrucciones de un responsable o técnico con el fin de prestar soporte administrativo eficaz que asegure, a usuarios internos y externos, un correcto tratamiento, control y disponibilidad, de la información del área o departamento al que pertenecen, la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran de adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios técnicos informáticos y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Requieren conocimientos a nivel de educación secundaria o formación profesional de grado superior y grado medio.

7. Responsable de área.

Los puestos de trabajo de esta categoría tienen responsabilidad global sobre las actividades específicas de un área determinada y especializada de la organización con funciones de planificación, organización, ejecución y control de las acciones realizadas, con dependencia de la alta dirección.

6. Asesor/a.

Los puestos de trabajo de esta categoría comprenden a las/los trabajadoras/es que, para el ejercicio de su actividad, se requiere de conocimientos teóricos, experiencia práctica reconocida, iniciativa y responsabilidad acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar.

5. Responsable de departamento.

Los puestos de trabajo de esta categoría tienen responsabilidad global sobre las actividades específicas de un departamento determinado y especializado de la organización con funciones de planificación, organización, ejecución y control de las acciones realizadas, con





dependencia de la alta dirección.

C. SUBGRUPOS INCLUIDOS EN EL GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRATIVO.

4. Administrativo I.

Los puestos de trabajo de este grupo tienen responsabilidad sobre la ejecución y desarrollo con autonomía e iniciativa de actividades relacionadas con procedimientos administrativos especializados, variados y complejos del área funcional de administración y gestión (contabilidad, tesorería, gestión administrativa de programaciones, archivística, compras) pudiendo contar con personal de apoyo y proponiendo la mejora de procedimientos y sistemas de gestión, tales como: derivación y control de comunicaciones telefónicas, registro, clasificación y archivo de documentación; manejo, a nivel de usuario, de paquetes ofimáticos estándar, mecanización y mecanografiado de documentos, realización de operaciones de cálculo no complejo, atención, información y derivación, en su caso, del público; seguimiento y control de procedimientos administrativos; desarrollo de los cometidos profesionales especializados del puesto de trabajo correspondiente tales como: Llevar libros de cuentas, redacción de correspondencia con iniciativa propia, cobros y pagos sin firma, facturas y cálculo de las mismas; elaboración de informes básicos, y todas aquellas actividades propias del ejercicio de su profesión. Bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico.

3. Agente

Es el grupo correspondiente al desempeño de funciones consistentes en la realización de procesos electorales y seguimientos con autonomía e iniciativa para llevar a cabo los procesos pertinentes siempre bajo la supervisión del responsable.

2. Administrativo II

Los puestos de trabajo de este grupo están relacionadas con procedimientos administrativos, variados del área funcional de administración y gestión (, tesorería, ,archivística, compras) manejo, a nivel de usuario, de paquetes ofimáticos estándar, mecanización y mecanografiado de documentos, realización de operaciones de cálculo no complejo, atención, información y derivación, en su caso, del público; seguimiento y control de procedimientos administrativos; desarrollo de los cometidos profesionales especializados del puesto de trabajo correspondiente tales como: Llevar libros de cuentas, redacción de correspondencia con iniciativa propia, cobros y pagos sin firma, facturas y cálculo de las mismas; elaboración de informes básicos, y todas aquellas actividades propias del ejercicio de su profesión. Bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico.

1. Auxiliar administrativo.

Los puestos de trabajo de este grupo tienen responsabilidad sobre la ejecución y desarrollo con autonomía e iniciativa de actividades relacionadas con procedimientos administrativos simples y rutinarios del área funcional de administración y gestión. Desarrolla tareas de carácter administrativo en el marco de los procedimientos preestablecidos, tales como recepción, clasificación, derivación y control de comunicaciones telefónicas, registro clasificación y archivo de documentación manejo a nivel de usuario de paquetes ofimáticos estándar mecanización y mecanografiado de documentos, realización de operaciones de cálculo no complejo, atención información y derivación en su caso del público y aquellas actividades propias del ejercicio de su profesión. Bajo la dirección y coordinación de un superior jerárquico.

Artículo 8.

FORMAS DE CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

De acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos, el Sindicato utilizará los distintos modelos de contratación previstos por la ley y aplicará como principio general la causalidad del puesto de trabajo a desarrollar.

Se fomentará en la medida de lo posible la contratación de trabajadores/as discapacitados/as, al menos en las condiciones que establece la legislación vigente.

Se excluyen expresamente el contrato de formación y la contratación a través de ETT.

La contratación se realizará siempre por escrito.

Podrá establecerse un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de un mes para los técnicos y de 15 días para el resto de los trabajadores/as.

Artículo 9.

EMPLEO, CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y PROMOCIÓN

En el supuesto de que se necesite cubrir un puesto de trabajo de cualquiera de las categorías establecidas, se ofertará en primer lugar al personal en activo de igual o distinta categoría para la promoción interna, en cuyo caso podrán realizarse pruebas de actitud profesional. Se



valorarán la formación y la capacidad para el puesto ofertado. Los requisitos y las pruebas deberán ser objetivas y evaluables. En los procesos de ascenso y promoción, la dirección del sindicato dará participación a la representación legal de los/las trabajadores/as.

Artículo 10.
CESE VOLUNTARIO

Cuando el/la trabajador/a cese voluntariamente estará obligado a comunicar por escrito su decisión con un período de antelación mínimo de 45 días para los titulados/as superiores, de 30 días para los titulados de grado medio y de 15 días para el resto del personal.

De no realizar el/la trabajador/a el preaviso con la antelación establecida, se deducirá de la liquidación un número de días igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación.

Artículo 11.
LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

La comunicación de finalización del contrato deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación y se realizará con 15 días de antelación.

Igualmente se presentará propuesta de liquidación a aquellos/as trabajadores/as que cesen voluntariamente y hayan cumplido con el preaviso legalmente establecido.

La/el trabajadora/or que lo desee podrá estar asistido por la representación de las/los trabajadoras/es en el acto de firma del finiquito.

La representación legal de las/los trabajadoras/es recibirá copia de todas las finalizaciones de contrato.

CAPÍTULO III
JORNADA, CALENDARIO, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 12.
JORNADA.

La jornada laboral en cálculo anual se fija en 1568 h. efectivos de trabajo, que corresponden a 35 horas semanales efectivas de trabajo en cómputo anual.

Los tres días de asuntos propios establecidos en el Artículo 16, apartado i, se entenderán como efectivamente trabajados y no recuperables.

A partir del 01 de septiembre de 2022 se establece un horario de jornada intensiva de lunes a jueves de 9:00h a 17:00h y los viernes de 9:00h a 14:00h. Se establece un descanso de 30 minutos, los cuales no serán considerados como jornada efectiva de trabajo.

A partir del año 2025 entre el 01 y el 31 de agosto se establece horario de jornada intensiva, de lunes a viernes de 8h a 15h. Con 20m. de descanso a cargo del trabajador/a.

Durante la jornada laboral de lunes a viernes, las personas trabajadoras dispondrán de 10m. de descanso que será considerado tiempo efectivo de trabajo, debiendo realizar el correspondiente fichaje.

Todo lo establecido en este artículo será de aplicación a partir del 1 de septiembre de 2022 y su aplicación efectiva no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 13.
CALENDARIO LABORAL

Dentro de los 15 días siguientes a la publicación en el BOIB del calendario laboral de la CAIB se iniciarán las negociaciones con el comité de empresa o la RLT para confeccionar el calendario laboral en el plazo máximo de un mes desde su publicación oficial. En el mismo se incluirán las fiestas retribuidas y no recuperables aprobadas por el Gobierno estatal, así como las de carácter autonómico y local.

Artículo 14.
VACACIONES.

El tiempo y la fijación de disfrute de las vacaciones pasa por el mutuo acuerdo de las partes: dirección del sindicato y las/los trabajadoras/es.

Se propondrán las fechas de disfrutes de forma individual y dentro de cada departamento entre los/las trabajadores/as del mismo. En caso de



falta de acuerdo entre los/las trabajadores/as intervendrá la dirección del Sindicato que establecerá una fórmula de aplicación rotatoria.

El derecho a las vacaciones es irrenunciable e indisponible, y no es sustituible por compensación económica.

El/la trabajador/a deberá conocer las fechas de sus vacaciones, como mínimo, dos meses antes del comienzo de estas.

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año a que correspondan. El derecho caduca, por tanto el 31 de diciembre de cada año. No obstante, este punto y si ambas partes acuerdan la necesidad de prorrogar este plazo por causas justificadas se podrá ampliar este plazo, para el disfrute de las vacaciones pendientes, hasta un máximo que comprenderá los dos primeros meses del año siguiente.

Todos/as los/las trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar 23 días laborables de vacaciones, divididos como máximo en tres periodos.

Las/los trabajadoras/es disponen de un plazo para la presentación de su calendario de vacaciones desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo. Transcurrido este plazo la dirección del sindicato establecerá el calendario de vacaciones individual según las necesidades organizativas del sindicato y sin que suponga una renuncia a este derecho por parte del trabajador.

Si un proceso de IT o maternidad coincide con el inicio de las vacaciones, éstas se pospondrán para disfrutarlas más adelante, una vez se encuentre el trabajador de alta médica. Cuando la totalidad de los días de vacaciones pendientes coincida dentro del mismo año se podrán disfrutar en su totalidad; en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, que imposibilite al/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 15.

REDUCCIÓN DE JORNADA

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado DIRECTO algún menor de 12 años o a una PERSONA CON discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y, como máximo, la mitad de la duración de aquella. tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa (ccoo) ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, sería la dirección de la ORGANIZACIÓN LA QUE establecerá los límites en el ejercicio simultáneo, por razones justificadas de funcionamiento.

2. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho EN los términos previstos en el estatuto de los trabajadores, a la reducción (con la disminución proporcional del salario), o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, al cambio de centro de trabajo ?, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

3. Además la persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del/ de la menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de balears, y como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés años.

Artículo 16.

PERMISOS

Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos retribuidos:

A. Quince días naturales en caso de matrimonio o decisión formal y pública adoptada por la pareja para vivir en común, y siempre que estén inscritos en el Registro de Parejas de Hecho.

B. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as. Cuando por tal motivo, LA PERSONA TRABAJADORA se desplace fuera de la isla donde presta servicios, el permiso será de dos días, y de tres si es fuera de las Islas Baleares.

C. En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluidos los parientes de/la compañero/a), se concederán cuatro días hábiles cuando estos hechos se produzcan dentro de la misma isla de residencia del





trabajador/a, y cinco días hábiles si fuese fuera de la isla de residencia. Si la PERSONA trabajadora necesitase más días para atender este tipo de asuntos, podrán ser concedidos como permiso no retribuido, conservando únicamente el derecho a cotización a la SS. En los casos de enfermedad grave, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua (en el momento de producirse el hecho causante, durante o a la finalización del mismo) previo aviso a la Organización.

D. Un día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad (incluidos los parientes de/la compañero/a).

E. Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, de la seguridad Social siempre con la posterior presentación del justificante expedido por el facultativo.

F. Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija, cuatro días laborables (ambos progenitores). En caso de complicaciones en el parto, proceso de adopción o de acogimiento, esta licencia se verá incrementada en dos días más.

G. Dos días por traslado de domicilio.

H. Por el tiempo necesario para la realización de exámenes conducentes a la obtención de titulación académica o permiso de conducir, debiendo aportar el correspondiente justificante.

I. Los/as trabajadores/as dispondrán de tres días de asuntos propios que se fijarán de común acuerdo trabajadores/as-dirección del Sindicato dentro del año en curso.

J. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, y que se podrán disfrutar tanto al inicio como al final de la jornada. Dicho permiso se extiende hasta que el lactante cumpla nueve meses.

Asimismo, este permiso se puede incrementar proporcionalmente en el supuesto de lactantes múltiples.

Dicho permiso podrá acumularse, a petición del trabajador o trabajadora, en 30 días naturales para disfrutarlo de forma ininterrumpida a continuación de la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. El disfrute de la acumulación deberá comunicarse con 15 días de antelación a la organización.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro del hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto. Para el disfrute de este permiso, deberá concretarse con la dirección de la empresa. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

K. Para recibir los tratamientos y técnicas de fecundación asistida, presentando siempre el correspondiente justificante.

L. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

M. Para el acompañamiento a consulta médica, en el régimen de la sanidad pública de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, incluyéndose a la pareja de hecho, con un máximo de 12 horas anuales, debiendo aportar el correspondiente justificante.

N. Para mantener contacto con los centros educativos o asistir a tutorías donde cursen estudios los hijos o hijas menores, con un máximo de 6 horas anuales, debidamente justificado.

Todos los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo establecido en la legislación vigente.

En los supuestos: a, b, e, g, h, i, k, l, m y n el permiso deberá solicitarse al menos con tres días laborables de antelación.

Artículo 17.
EXCEDENCIAS.**1. Excedencia especial.**

Los/as trabajadores/as que acrediten más de un año de antigüedad en el sindicato podrán solicitar una excedencia cuya duración no podrá ser inferior a un año, ni superior a dos años. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo e incorporación inmediata en el mismo grupo profesional. Transcurrido dicho plazo, el trabajador excedente conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes que hubiera o se produjeran en CCOO Illes.

Se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna y no podrá ser utilizada para prestar servicios en otros sindicatos.

Asimismo, las/los trabajadoras/es con categoría de técnico medio y técnico superior no podrán utilizar dicha excedencia para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia. Si la persona que ha solicitado la excedencia infringiera esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos. Así mismo, el/la trabajador/a podrá solicitar autorización del sindicato que acredite la no competencia.

Si el tiempo de excedencia solicitado es inferior al plazo máximo de dos años, cabrá prórroga hasta alcanzar el máximo permitido.

La excedencia solo podrá volver a ser disfrutada por el/la mismo/a trabajador/a una vez transcurridos tres años desde el final de la anterior excedencia.

Tanto la solicitud de excedencia como la de reingreso deberán formalizarse por escrito con un mes de antelación a la fecha de efectos.

2. Excedencias (otros tipos de excedencia)

La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- a) La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en cargo público el sindicato debe contestar por escrito en un plazo no superior a 15 días desde la fecha de la solicitud
- b) Voluntaria: El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en el sindicato de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Excedencias por cuidados de familiares.

- a) Por atender al cuidado de cada hijo o hija. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto en el caso de filiación biológica como de filiación adoptiva, así como en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Las excedencias por cuidados de familiares en el apartado a) y b) constituyen un derecho individual de las/los trabajadoras/es hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el sindicato podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta. Dicho derecho se podrá disfrutar en periodos fraccionados hasta alcanzar el límite máximo.

- c) Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
- d) El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad. El trabajador o trabajadora tendrá derecho durante su excedencia a la asistencia de cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado/a por el sindicato, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los supuestos anteriores e independientemente del periodo de duración de la excedencia, la reincorporación se producirá de forma



automática, en el mismo puesto de trabajo en el que venía prestando servicios.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 18.

Objetivos de la formación.

La formación profesional es un derecho y un deber para los trabajadores, teniendo como objetivos:

1. El desarrollo profesional y personal de los mismos.
2. La adaptación a los cambios, motivados tanto por los avances tecnológicos como por nuevas formas de organización del trabajo.
3. La eficacia en el desarrollo de sus funciones.
4. La integración en el sindicato, facilitándoles el conocimiento y desarrollo de habilidades necesarios para el mejor desempeño en sus actuales y futuros puestos de trabajo.
5. Se revisarán desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación para que no contengan estereotipos, connotaciones de género o lenguaje sexista.

Se realizará un plan profesional negociado y pactado con los representantes de las/los trabajadoras/es, y se adaptará la jornada para posibilitar la realización de estos cursos.

Artículo 19.

Tiempo de formación.

Con el fin de promover la formación para el conjunto de las/los trabajadoras/es al servicio de CCOO Illes Balears, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación (constituida por 2 representantes del sindicato y 2 Representantes de las/los Trabajadoras/es), a la que se le asignan las siguientes funciones:

- Actualizar el plan para el diagnóstico de necesidades de las distintas áreas de trabajo, tanto desde el punto de vista de la dirección como de la demanda de formación de los trabajadores/as.
- Concretar un plan de formación que responda al diagnóstico anterior y que incluya su evaluación.
- Establecer las prioridades de formación y los criterios de acceso.
- Evaluar y controlar todas las acciones formativas realizadas.
- Estudiar y negociar las solicitudes de adaptación de la jornada ordinaria que tengan por objeto la realización de acciones formativas solicitadas por los trabajadores y trabajadoras. Para la valoración y resolución de las solicitudes presentadas, la comisión paritaria de formación definirá y establecerá criterios objetivos.

La participación de las/los trabajadoras/es en acciones formativas propuestas por la dirección se realizará en tiempo de trabajo.

En el caso de la participación de las/los trabajadoras/es y trabajadoras en acciones formativas solicitadas por ellos, la comisión paritaria estudiará y negociará, en cada caso, la adaptación de la jornada ordinaria para posibilitar la realización de los mismos, teniendo en cuenta distintos criterios, siempre y cuando la formación o estudios oficiales estén relacionadas con la actividad del Sindicato.

Para posibilitar la asistencia a exámenes de titulaciones oficialmente reconocidas, incluidos los títulos de los Institutos de Idiomas reconocidos por las Escuelas Oficiales de Idiomas, se disfrutará del permiso retribuido imprescindible. Será necesario aportar documento justificativo de la asistencia al mismo.

Para cursar estudios oficiales con regularidad se podrá solicitar la reducción de jornada con la disminución salarial correspondiente.

Siempre que se organicen cursos por indicación de la dirección del Sindicato para atender necesidades en relación con el puesto de trabajo, la asistencia a los mismos dentro de la jornada laboral será obligatoria y los gastos que se deriven correrán por cuenta del sindicato. En el caso de desplazamientos, fuera de la residencia laboral, que excedan el horario laboral, se compensará con una hora como máximo tanto al inicio como a la finalización del curso.

Si la decisión de asistir a los cursos para la promoción y desarrollo profesional es adoptada por el trabajador/a, éste/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que previamente quede acreditada la necesidad de dicha adaptación, o a la concesión del permiso oportuno de formación profesional con reserva del puesto de trabajo.



CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

Artículo 20. REMUNERACIONES

1.- Estructura Salarial

Los conceptos salariales, a partir de la fecha de efectos del presente convenio, serán los siguientes:

- Salario Base (incluirá el Complemento de Puesto de Trabajo. El Complemento Ad Personam, siempre que la/el trabajadora/or esté de acuerdo).
- Pagas Extras.

Salario Base:

Son las cantidades que conforme a la categoría profesional reconocida vienen establecidas en la tabla salarial (ANEXO I).

Revisión Salarial:

Se pacta un incremento salarial de un 8,00% por los tres años de vigencia del convenio, distribuido de la siguiente forma: 3,5% 2022, 2,5% 2023, 2,00% 2024. El incremento salarial correspondiente al 2022 será con carácter retroactivo a 01 de enero de 2022.

La cláusula de revisión será el resultado de la diferencia del incremento anual pactado y el incremento del IPC interanual a 31 de diciembre y se consolidará cada 1 de enero del siguiente año.

Pagas Extras:

Se establecen dos pagas extraordinarias, que tomarán como base las cantidades correspondientes a salario base y complementos Ad Personam

Su devengo será por años naturales y se harán efectivas antes del 30 de junio y el 22 de diciembre de cada año.

A voluntad de cada trabajador/a, las pagas extras se podrán prorratear durante los doce meses del año, siempre que se comunique dentro de la primera quincena del mes de enero del año en curso o al inicio del contrato en el supuesto de nueva contratación.

Artículo 21. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Será norma la no-realización de horas extraordinarias, salvo aquellas que se realicen como consecuencia de la prevención y reparación de siniestros, daños urgentes y extraordinarios y aquellas provocadas por ausencias imprevistas, en cuyo caso, y a elección del trabajador, podrán ser compensadas con el doble de las horas realizadas en un período de 30 días o podrán ser abonadas al 175% del valor de la hora ordinaria. Las fechas para la compensación de estas horas extras serán establecidas de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la dirección del Sindicato. El máximo de horas extras causadas por ausencias imprevistas será de 25 horas anuales.

Todo lo establecido en este artículo será de aplicación a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio y su aplicación efectiva no tendrá efectos retroactivos.

CAPÍTULO VI GARANTÍAS SOCIALES

Artículo 22. GARANTÍAS SOCIALES

No se discriminará a ningún trabajador o trabajadora en función de su sexo, nacionalidad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, enfermedad o ideología.

Texto alternativo al anterior: la empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal como establece la legislación vigente



- Se equiparán a todos los efectos los matrimonios con parejas de hecho. Será necesario aportar justificación del Registro de Parejas de Hecho allí donde lo hubiere o de Censo donde se justifique la convivencia de la pareja.
- Se respetará la permanencia en el Sindicato a aquellos trabajadores y trabajadoras que, por accidente laboral sufran discapacidad sobrevenida con posterioridad a la incorporación al Sindicato.
- Se garantizará el cumplimiento de la Ley de Integración Social del Minusválido en cuanto a cupos de mínimos de contratación de personas discapacitadas.
- Se garantizará la promoción profesional de las/los trabajadoras/es discapacitado/as en iguales condiciones que el resto de las/los trabajadoras/es.

Artículo 23.
INCAPACIDAD TEMPORAL

El Sindicato complementará desde el primer día de la baja las prestaciones de la Seguridad Social por I.T., derivada de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente, laboral o no, en tanto el/la trabajador/a se encuentre en dicha situación, hasta el cien por cien de su salario real. Para ello será necesaria la justificación médica correspondiente.

Artículo 24.
SEGUROS INVALIDEZ

La Confederació Sindical de Comissions Obreres de les Illes suscribirá una póliza de seguro en orden para la cobertura de los riesgos de Incapacidad Permanente en sus diversos grados y contingencias, así como el fallecimiento de los trabajadores/as, que garantice a éstos o a sus causahabientes el percibo de 18.000 € en el supuesto de incapacidad permanente en el grado de total y de 30.000 € en caso de incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez, o en caso de fallecimiento.

Artículo 25.
PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO

En la evaluación de riesgos se tendrá en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en la procreación y también en la descendencia, así como en la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que influyan negativamente en su salud, en la del feto o en la del lactante

El sindicato deberá determinar, previa consulta con los/as representantes de los trabajadores/as, y teniendo en cuenta la valoración de la evaluación de riesgos, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas con el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, siempre conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

El sindicato deberá determinar, previa consulta con los/as representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Todo lo establecido en el presente artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la progenitora o del/a hijo/a y así lo certificase el médico que en el régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la progenitora. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a la reincorporación a su puesto original.

Ante la comunicación de la situación de embarazo o lactancia el puesto de trabajo debe ser reevaluado, y ante la situación de riesgo para la mujer o su descendencia se deberá eliminar el riesgo, y si no es posible se llevarán a cabo las actuaciones siguientes:

- adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo
- cambio temporal de puesto de trabajo con los criterios marcados en el estatuto de los trabajadores y en todo caso manteniendo la retribución del puesto de trabajo originario
- suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia

todas las trabajadoras tiene derecho a recibir información y formación sobre los riesgos que afecten a su puesto de trabajo, así como de las medidas de prevención y protección adecuadas

La progenitora embarazada y el futuro progenitor tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y





técnicas de preparación al parto sin pérdida de remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 26.

ADAPTACIÓN PROFESIONAL

Aquellos/as trabajadores/as que por resolución de la Seguridad Social hubieran sido declarados/as incapacitados/as en el grado de total para la profesión habitual, serán ocupados/as, siempre que sea posible, en un puesto de trabajo acorde a su capacidad y sus competencias, preferentemente en su centro de trabajo habitual.

La contratación se realizará ex novo, por lo que el/la trabajador/a deberá inscribirse en el correspondiente registro de trabajadores/as minusválidos/as de la Oficina de Empleo.

En el nuevo contrato se reconocerá expresamente la antigüedad del trabajador a los efectos del cálculo de la indemnización por despido improcedente u objetivo.

Artículo 27.

JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACIÓN PARCIAL

Ambas partes expresan la voluntad de facilitar todo lo posible el que los/as trabajadores/as puedan acogerse a la jubilación anticipada según la normativa vigente.

Artículo 28.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

a) Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, riesgo en el embarazo

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del / de la menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante de dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, ampliables en el supuesto de parto múltiple de dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, no obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible al parto

el nacimiento suspenderá el contrato del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las seis primeras semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla doce meses.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las seis primeras semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

a) Suspensión por parto.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple de dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En caso de fallecimiento de la progenitora, el progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta del período de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la progenitora hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del/a hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la progenitora solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la progenitora, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la progenitora. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la progenitora al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la progenitora no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera

correspondido a la progenitora, lo que será compatible con la suspensión por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/da a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

EN TODO AQUELLO QUE AQUÍ NO SE ESPECIFIQUE, LAS PARTES FIRMANTES DE ESTE CONVENIO SE ACOGEN A LO DISPUESTO EN EL REAL DECRETO LEY 6/2019.

b) Suspensión por adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del/a trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitado/as o minusválidos/das o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el sindicato y los/as trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

EN TODO AQUELLO QUE AQUÍ NO SE ESPECIFIQUE, LAS PARTES FIRMANTES DE ESTE CONVENIO SE ACOGEN A LO DISPUESTO EN EL REAL DECRETO LEY 6/2019.

c) Suspensión por riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la progenitora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado, si así lo certifica un organismo competente.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la progenitora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Organismos que asistan facultativamente a la trabajadora, y si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del E.T., durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 29.

SALUD LABORAL.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La prevención de la salud y la seguridad de las/los trabajadoras/es constituyen un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y

consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos. asimismo, se incidirá en la inclusión de la perspectiva de género en la prevención .

Durante la vigencia del presente convenio, se realizarán las siguientes acciones:

- Hacer periódicamente mediciones higiénicas: temperatura, polvo, luz, limpieza del sistema de ventilación.
- Evaluaciones de riesgos psicosociales, utilizando el método ISTAS 21.
- Evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo.
- Con la información obtenida de dicha evaluación se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos.
- Se realizará una campaña de información y formación a todos los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral.

Cada año natural se solicitará al Servicio de Prevención Ajena un plan de actuaciones que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de las/los trabajadoras/es y trabajadoras previstos en la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Al final de cada año se solicitará al Servicio de Prevención Ajena un resumen de las actuaciones realizadas en cada uno de los centros de trabajo y sus conclusiones.

Durante la vigencia del presente convenio la dirección adquiere el compromiso de adoptar todas aquellas medidas necesarias tendentes a asegurar la seguridad de las/los trabajadoras/es en todo lo que concierne a la seguridad de los centros donde desarrollan sus actividades. Por lo tanto, la dirección se compromete a la adopción de un plan de seguridad del edificio acorde con la normativa vigente en materia de seguridad de edificios. Ello conlleva crear las medidas necesarias para el caso de evacuación (salidas de emergencia, señalizaciones, protección contra incendios, etc.). Asimismo, se compromete a la limpieza de los sistemas de ventilación dos veces al año.

Drogodependencia y condiciones de trabajo: Se incluye un plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, participativa, voluntaria y planificada.

Preventiva: ha de ponerse en práctica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables) Asimismo, se ha de potenciar la modificación de factores de riesgo y la mejora de condiciones de trabajo.

Asistencial y voluntaria: se ha de facilitar un tratamiento a aquello/as trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizan y aplican programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Participativa: toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias ha de ser consultada, con carácter previo, a los/as R.L.T o en su defecto a los/as trabajadores/as.

Artículo 30.

MEDIO AMBIENTE

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los interesados y preocupaciones de la sociedad.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental en siguientes ámbitos:

Facilitando y promoviendo la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado en:

1. El uso de sustancias tóxicas
2. La recogida y recuperación de residuos
3. El ahorro de agua, energía y recursos.

Para ello:

- A. Se tendrá en consideración los aspectos ambientales en las compras y suministros, así como en las decisiones sobre las instalaciones y el edificio.
- B. Puesta en marcha de un Plan de reciclaje de residuos urbanos. Poner cubetas de reciclaje de plástico (sobre todo para vasos de fuentes de agua) en pasillos. Recogida de pilas.
- C. Poner cubos para reciclaje de papel en cada oficina. Recogida periódica de papel usado.
- D. Utilización de papel reciclado. (Se informará mediante circular del compromiso de CCOO con el Medio Ambiente).



E. Plan de ahorro y eficiencia energética. Control de la temperatura por despachos, no general. Introducción por ejemplo de estores o cortinas con efecto de paliar el calor en lugar de subir el aire acondicionado.

G. Formación, información y sensibilización de las/los trabajadoras/es hacia prácticas laborales respetuosas con el Medio Ambiente

Ahorro de papel. Utilización del correo electrónico para comunicaciones y presentaciones internas en lugar de formato en papel.

Artículo 31.

VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS

Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tiene derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que este expuesto. Las pruebas médicas han de ser por ello específicas y REALIZADAS con la periodicidad suficiente, personalmente y de forma completa el/la trabajador/a.

Reforzar su vinculación con los riesgos del puesto de trabajo, bien definiendo perfiles de riesgo, bien esbozando protocolos de actuación. En todo caso, incidiendo en la interrelación mutua existente entre la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud de las/los trabajadoras/es por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

- Solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a las/los representantes de las/los trabajadoras/es, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las/los trabajadoras/es o para verificar si el estado de salud de un/a trabajador/a puede entrañar peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.
- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de trabajador o trabajadora y la confidencialidad, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario competente, dentro del marco del acuerdo firmado con el órgano técnico correspondiente.

Además de la vigilancia específica de la salud, todos/as los trabajadores/as, tendrán derecho a una revisión médica general, y una específica oftalmológica anual realizada por personal médico cualificado, a cargo de la empresa. Todo ello dentro del horario de la jornada laboral de cada trabajador/a.

Artículo 32.

POLÍTICA DE IGUALDAD

La dirección del sindicato declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno del sindicato, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la ley orgánica 3/2007 de 2 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de ccoo , desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la corresponsabilidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración y desarrollo de un plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el sindicato y, por extensión , en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la rlpt en todo el proceso de desarrollo y evaluación del mencionado plan de igualdad.

El sindicato se compromete a la firma de este convenio a la elaboración, publicación y registro del plan de igualdad en un plazo de seis meses.

Artículo 33.

DELEGADOS/DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Los delegados, las delegadas de prevención serán elegidos por y entre las/los representantes de las/los trabajadoras/es y trabajadoras conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley. Sus competencias y facultades, así como sus garantías están al amparo de lo establecido en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 34.**COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del sindicato en materia de prevención de riesgos.

El comité estará formado por los/las delegados/delegadas de prevención, de una parte, y por la dirección y/o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención.

Competencias: Se estará al amparo de la Ley, son competencias del comité de salud de seguridad y salud:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo
- Los temas relacionados con medio ambiente.

Facultades del comité de seguridad y salud:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de los servicios de prevención
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las/los trabajadoras/es, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención

1. Protección a la maternidad. Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, permita su reincorporación al puesto o función anterior.

2. Durante el periodo de gestación, la trabajadora en un puesto de trabajo a turnos pasa a instancia suya a jornada normal, en su puesto de trabajo sin riesgo para su salud y la del feto

3. Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: Se garantizará de manera específica la protección de las trabajadoras y trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Cuando una situación específica comporte un riesgo para la salud del trabajador o trabajadora, y ésta esté debidamente justificada con informes médicos pertinentes, se procederá de inmediato al cambio de puesto de trabajo a otro de similar categoría.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES, REUNIONES SINDICALES Y ASAMBLEAS

Artículo 35.**DERECHOS SINDICALES DEL PERSONAL ASALARIADO**

Los compañeros y compañeras que trabajan en la estructura organizativa de la Confederación Sindical de CCOO de las Illes Balears tienen unos derechos específicos, además de los ya establecidos legalmente y que se detallan a continuación:

1.- El comité de empresa y/o delegados de personal

- a) Derecho de información. Se estará a lo que establece el artículo 64 del E.T. y demás legislación vigente en la materia.
- b) La persona miembro del comité de empresa o delegados de personal dispondrá de quince horas mensuales en cómputo semestral para la realización de actividad sindical. Podrán transferir y acumular todas o parte de sus horas sindicales retribuidas en favor de uno o varios de sus miembros.
- c) Distribuir y recibir información a través de los medios informáticos de CC.OO. teniendo en cuenta los límites establecidos por la LOPD así como las normas de uso de la propia organización.
- d) Las horas invertidas en las reuniones con el sindicato para la negociación del convenio y en las reuniones de trabajo de la Comisión Paritaria no se descontarán del crédito sindical.





2.- Los trabajadores y las trabajadoras podrán asistir a asambleas y reuniones que sean convocadas por los representantes de los trabajadores/as en el centro de trabajo al final de la jornada con el fin de no interferir en la jornada productiva del sindicato cuando el centro o puesto de trabajo no esté ubicado en Palma, Menorca o Ibiza dispondrán de 5 horas anuales retribuidas para asistir a asambleas y reuniones que sean convocadas por los representantes de los trabajadores. Para su utilización, los trabajadores/as deberán ponerse de acuerdo con la dirección del sindicato y, en todo caso, su utilización siempre será al final de la jornada y no podrá exceder de dos horas cada vez.

3.- Las/los trabajadoras/es con centro o puesto de trabajo que no esté ubicado en Palma podrán acceder a las asambleas por medio de videoconferencia con los medios técnicos del sindicato.

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 36.

FALTAS Y SANCIONES

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan incumplimiento o quebranto de los deberes laborales establecidos por las disposiciones legales vigentes en todo lo que no esté regulado en el presente convenio.

Las faltas se clasifican en consideración a su importancia, trascendencia y perjuicio ocasionado en leve, grave y muy grave.

a) Faltas leves

Tienen consideración de faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad a lo largo de un mes, siempre y cuando no sean justificadas.
2. La no comunicación, con antelación, de la falta al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
4. No notificar en el plazo de tres días la baja por I.T. o justificante del médico de la SS
5. Negarse a asistir a un curso de carácter obligatorio.
6. La embriaguez ocasional.
7. Falta de aseo y limpieza personal.
8. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios del Sindicato.

b) Faltas graves

Tienen consideración de faltas graves las siguientes:

1. El abandono injustificado del puesto de trabajo.
2. Faltar dos días en un periodo de treinta días sin causa justificada.
3. No comunicar los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la SS o a la relación laboral con la hacienda pública o Agencia Tributaria.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a en el centro de trabajo.
5. La negligencia en el trabajo que afecte negativamente a la marcha del Sindicato.
6. Simular enfermedad o accidente.
7. Reincidencia en falta leve dentro de un periodo de dos meses cuando la falta ha sido sancionada o comunicada por escrito.
8. La desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo.

c) Faltas muy graves

Tienen la consideración de faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina en el trabajo.
2. El abuso de confianza o deslealtad en las gestiones encomendadas, transgrediendo la buena fe contractual.
3. Más de diez faltas de puntualidad en un periodo de 30 días naturales, más de veinte en seis meses y más de treinta en un año, siempre que haya sido objeto de sanción por esta misma causa previamente.
4. Faltar al trabajo tres días sin causa justificada durante el periodo de un mes.
5. La embriaguez habitual y/o toxicomanía cuando repercuta negativamente en el trabajo.
6. Dedicarse dentro del horario de trabajo a actividades que impliquen competencia desleal al Sindicato.





7. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto a sus superiores jerárquicos, así como a sus compañeros/as de trabajo.
8. La disminución voluntaria y continuada, sin causa justificada, en el rendimiento normal de trabajo.
9. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un mismo trimestre.
10. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones y conductas.

• **Sanciones**

Las sanciones que procede imponer en cada caso por las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.
3. Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
Despido.

• **Prescripción de las faltas**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de que la dirección del Sindicato tenga conocimiento de la falta cometida y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

Artículo 37.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Para proceder a la imposición de cualquier tipo de sanción se exigirá por falta grave o muy grave la incoación de un expediente disciplinario. Las faltas leves se comunicarán al mismo tiempo al Comité de Empresa, o en su defecto, a la RLT.

La incoación del expediente habrá de comunicarse simultáneamente y por escrito al interesado/a y a la representación de los trabajadores/as, que podrá intervenir en cuantas pruebas se realicen para el esclarecimiento de los hechos supuestamente cometidos.

La apertura del expediente se iniciará con pliego de cargo al interesado/a en el que se le comunicará la falta imputada y la sanción de que puede ser objeto.

El trabajador/a dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para alegar a través de pliego de cargo cuanto considere oportuno. La representación legal de los trabajadores/as dispondrá del mismo plazo para hacer alegaciones.

Transcurrido el plazo, con o sin pliego de descargo o alegaciones del trabajador o de la representación legal de los trabajadores/as, la dirección del sindicato dispondrá de un plazo de quince días para comunicar al trabajador /a la imposición de la sanción correspondiente.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos mencionados por parte del Sindicato motivará la nulidad de pleno derecho de la sanción impuesta.

Artículo 38.

COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se acuerda constituir una comisión mixta paritaria formada por seis personas, tres representantes de C.S. de CCOO-Illes y tres representantes legales de los/las trabajadores/trabajadoras.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3e) del Estatuto de los trabajadores.

Serán funciones de esta Comisión:

- Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el articulado del presente Convenio.
- Conocer de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de los conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- La Comisión Mixta Paritaria resolverá sobre cualquier conflicto que le sea planteado en el plazo máximo de dos meses.
- Conocer y resolverlas discrepancias que se susciten en la negociación de acuerdos relativos a modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, así como en la negociación para la inaplicación del régimen salarial



establecido, todo ello en los términos y condiciones establecidos en el artículo 41, 83 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

38.1- Procedimiento para resolver las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio:

Las partes en cumplimiento del artículo 85.3e) del Estatuto de los trabajadores, acuerdan someter a la mediación y procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional, por la que se procede a la creación del Tribunal de Mediación y Arbitraje de las Islas Baleares TAMIB, aplicando el reglamento de actuación de dicho Tribunal. Los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose a tal efecto al V acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Capítulo III del Decreto 51/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears.

DISPOSICIONES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el caso de que la Confederación Sindical de Comisiones Obreras regule a través de un Acuerdo Marco de ámbito estatal las relaciones de todo el personal al servicio de las diferentes organizaciones que la componen, las condiciones pactadas en este convenio se mantendrán ad personam en el supuesto de ser superiores a las establecidas en el Acuerdo Marco. En todo aquello no regulado en el Acuerdo Marco se seguirán rigiendo por lo establecido en el presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La aplicación del presente convenio colectivo tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de 2022.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo derogan en su totalidad las que vinieran rigiendo con anterioridad a la fecha de inicio de la vigencia del mismo.

ANEXO I

Tabla salarial

La vigencia de la presente tabla abarca del 01/01/2022 al 31/12/2024.

GRUPO	GRUPO PROFESIONAL	2022	2023	2024
		3,50%	2,50%	2,00%
1	TÈCNICOS			
	TÈCNICO SUPERIOR N.I	2.586,47 €	2.651,13 €	2.704,15 €
	DIR. RRHH, PRESUP. Y PROYECTOS	2.466,87 €	2.528,54 €	2.579,11 €
	TÈCNICO SUPERIOR N.II	2.340,95 €	2.399,48 €	2.447,47 €
	TÈCNICO MEDIO N.I	2.003,22 €	2.053,30 €	2.094,37 €
	TÈCNICO MEDIO N.II	1.928,86 €	1.977,08 €	2.016,62 €
2	RESPONSABLES			
	RESPONSABLE DE ÀREA	1.928,86 €	1.977,08 €	2.016,62 €
	ASSESOR/A LABORAL	1.831,19 €	1.876,97 €	1.914,51 €
	RESPONSABLE DPT.	1.825,16 €	1.870,79 €	1.908,21 €
3	ADMINISTRATIVOS/VAS			
	ADMINISTRATIVO/VA I	1.633,22 €	1.674,05 €	1.707,53 €
	AGENTE	151,69 €	1.553,58 €	1.584,65 €
	ADMINISTRATIVO/VA II	1.412,12 €	1.447,43 €	1.476,37 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/VA	1.305,07 €	1.337,70 €	1.364,45 €

