Convenio Colectivo Residencias y Centros de Día Para Personas dependientes … de Baleares

ÁREA	Baleares	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Autonómico
CÓDIGO	07100895012023	**ACTUALIZACIÓN**	2023/04/13
VIGENCIA	2023/01/01 — 2026/12/31	**DURACIÓN**	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOIB 47 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-residencias-y-centros-de-dia-para-personas-dependientes-de-baleares-de-baleares/		

Resumen

Convenio Colectivo Residencias y Centros De Día Para Personas Dependientes .... Última actualización a: 13-04-2023 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2026. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOIB 47 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOIB Núm. 47 – 13 de abril de 2023)

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 Convenio colectivo de Residencias de Mayores y Centros de Dia para Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07100895012023).

Antecedentes

1. El 31 de enero de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de Residencias de Mayores y Centros de Dia para Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

2. El 21 de febrero de 2023, Lorenzo Navarro Jimeno, 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 Convenio colectivo de Residencias de Mayores y Centros de Dia para Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, 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, (23 de marzo de 2023).

La directora general de Trabajo y Salud Laboral.

Virginia Abraham Orte.

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

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ILLES BALEARS PARA RESIDENCIAS Y CENTROS DE DÍA PARA PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Vista la situación actual del sector de la dependencia en las Illes Balears, ante la dificultad de encontrar profesionales que mantengan la necesaria atención a las personas mayores, debido al alto coste de la vida en el territorio y las especiales condiciones insulares, todos los agentes implicados en la atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma, agentes sociales, empresas del sector y administración pública, convienen en la necesidad de establecer un marco normativo propio que recoja estas especiales características insulares y garanticen este servicio esencial para las personas.

En la actualidad el VII Convenio Colectivo Marco Estatal se haya denunciado desde el 18 de julio del 2.018, sin que las partes legitimadas para ello hayan alcanzado un acuerdo sobre el texto del que sería el VIII Convenio

Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, encontrándose, por tanto, el VII Convenio Colectivo Marco Estatal en periodo de ultraactividad.

Viene siendo doctrina consolidada por los Tribunales el afirmar que el periodo de vigencia de un convenio no puede incluir el periodo de ultraactividad; por tanto, estando en ultraactividad el VII Convenio Colectivo Marco Estatal, no resulta de aplicación las reglas de concurrencia previstas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, ni las establecidas en el artículo 6 del VII Convenio Colectivo Marco Estatal, siendo posible la negociación en un ámbito distinto, en este caso, autonómico y, en consecuencia, la posterior aplicación del mismo.

Así, las partes firmantes del presente convenio entienden que no se está produciendo ninguna concurrencia entre el VII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal y I Convenio Colectivo de Trabajo para la Comunidad Autónoma de Illes Balears para residencias y centros de día para personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o al desarrollo de la promoción de la autonomía personal: residencias, centros de día, centros de noche y viviendas tuteladas y otras nuevas tipologías de servicios que pudieran desarrollarse. Todo ello cualquiera que sea su denominación y con la única excepción de aquellas empresas cuya gestión y titularidad correspondan a la administración pública.

Igualmente quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiendo esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a las personas residentes y usuarias, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio se aplicará en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Artículo 3. Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la administración pública.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

En aquellas materias que tengan una vigencia especifica, la misma vendrá regulada en su propio articulado.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

El Convenio solo podrá ser denunciado por las organizaciones con legitimación plena para ello, la denuncia se podrá producir con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, al mismo tiempo y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta en el sector, los ámbitos del convenio, así como las materias que serán objeto de negociación.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso. Hasta que se llegue a ese acuerdo expreso se incrementarán anualmente, en el mes de junio, el salario base y los pluses recogidos en tablas que se incrementan anualmente, en la misma cuantía que el índice de precios al consumo estatal (IPC) real del año anterior en el caso de que, en el momento de ser aplicada, el producto interior bruto (PIB) de la economía española publicado por el INE u organismo público o privado que haga sus veces, haya experimentado un incremento anual superior al 2%.

En caso de no denuncia del convenio, se entenderá que el contenido íntegro del Convenio se prorroga automáticamente de año en año, en tanto no sea sustituido por uno nuevo. En este caso será de aplicación la revisión salarial establecida en el párrafo anterior para los supuestos de denuncia y ultraactividad.

Artículo 6. Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales que en el ámbito del presente convenio acrediten lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

La distribución de las personas que compongan la comisión estará en función de la representatividad de las organizaciones en el sector. El número máximo de personas será de siete por cada una de las partes y en todo caso será impar en cada una de las representaciones.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, patronal y sindical, asumiendo la presidencia y la secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerden los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Artículo 8. Aplicación del Convenio.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual a los aquí establecidos, exceptuando los complementos de domingos y festivos, festivos especiales, nocturnidad y antigüedad, se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio, compensando y absorbiendo el resto de conceptos que viniera percibiendo a la entrada en vigor en cada año de las tablas establecidas durante su vigencia, independientemente del origen y naturaleza de dichos conceptos.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por diez personas, cinco por la representación empresarial y otros cinco por la representación sindical firmantes de este convenio colectivo. El voto de las personas que componen la Comisión Paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.

2. Para los casos en que en un ámbito inferior, durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión «ad hoc», con respecto a la inaplicación salarial (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (art. 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de 7 días deberá resolver sobre el asunto planteado.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la Comisión Paritaria.

En caso de inexistencia de representación unitaria o sindical del personal en la empresa, planteada la inaplicación salarial (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (art. 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), la empresa y/o la comisión específica «ad hoc» constituida en el ámbito de la empresa deberán informar a la Comisión Paritaria en un plazo máximo de siete días contados desde el inicio de las negociaciones respecto de tales modificaciones, así como del resultado de dichas negociaciones. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

3. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de veinte días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la Comisión Paritaria.

4. Con carácter general la Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

5. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la Comisión Paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las organizaciones que formen parte de la misma. Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes. Para los casos en que la Comisión Paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos

de ámbito autonómico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro C/ Font i Monteros, 8. C.P. 07003. Palma.

A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: paritaria.balears@asociacion-aeste.es 7. Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones:

Por las Organizaciones Sindicales:

UGT.

CCOO.

Por las Organizaciones Empresariales:

AESTE.

Capítulo II.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente que estas asignan a la representación unitaria o sindical del personal, especialmente en el trabajo nocturno y a turnos.

La representación del personal unitaria o sindical tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el estatuto de los trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores o trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la representación unitaria o sindical del personal.

Capítulo III.

Artículo 11. Clasificación profesional.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, al ser materia no negociable ni

adaptable en este ámbito.

Capítulo IV.

Artículo 12. Empleo.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, al ser materia no negociable ni adaptable en este ámbito, así como en las actualizaciones normativas.

Artículo 13. Observatorio sobre empleo y análisis del sector.

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera. Se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del convenio colectivo que se reunirá con carácter semestral y elaborará informes de la evolución del sector, empleo, cualificaciones...

Sin perjuicio de la información necesaria que este observatorio pueda recabar a fin de cumplimentar los informes previstos, él mismo se podrá dirigir a la comisión paritaria del convenio para conocer el grado de cumplimiento de los acuerdos sobre empleo, tanto en su volumen como en los modelos de contratación celebrados.

En este observatorio y de cara a la máxima profesionalización del sector como garantía de calidad en los servicios que se prestan, las partes firmantes de este convenio colectivo estudiaran a lo largo de su vigencia un plan formativo que promueva la adquisición por el personal trabajador de los niveles correspondientes de cualificación previstos para el acceso a la certificación y/o titulación según se regule por el Instituto Nacional de Cualificaciones.

Las organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

Artículo 14. Plantillas.

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las ratios de personal establecidas en las normativas autonómicas y demás normas de aplicación.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la representación unitaria o sindical del personal tendrá acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal de cada empresa, con la especificación del número total de personas que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo y sexo Con relación a la información a que hace referencia el párrafo

anterior, la representación unitaria o sindical del personal observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para las personas que componen los comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 personas trabajadoras, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ninguna candidatura con discapacidad y adecuación al puesto de trabajo, previo informe del delegado de prevención.

Artículo 15. Período de prueba.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, al ser materia no negociable ni adaptable en este ámbito

Artículo 16. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1.- Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento. En el caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito insular.

Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2.- Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3.- Una persona representante del personal participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, será informada.

Artículo 17. Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo 1: Dos meses.

Grupo 2: Un mes.

Grupo 3: Un mes.

Grupo 4: Veinte días.

Grupo 5: Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las retribuciones pendientes de abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por la persona trabajadora.

Artículo 18. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el Convenio Marco Estatal. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación de las personas trabajadoras, de conformidad con el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

Artículo 19. Cambio de turno.

Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor puntuación, en base al baremo redactado en el anexo II, así como los trabajadores que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos. El citado baremo podrá completarse por la representación unitaria o sindical del personal en las diferentes empresas afectadas por el presente convenio colectivo, con respeto siempre a los principios de derecho necesario.

Artículo 20. Movilidad geográfica.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las

personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, al ser materia no negociable ni adaptable en este ámbito.

Capítulo IV. Formación profesional.

Artículo 21. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes del presente convenio u otros organismos.

Artículo 22. Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa se orientará hacía los siguientes objetivos:

1. Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

2. Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.

3. Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo

4. Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.

5. Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.

6. Conocer idiomas nacionales y extranjeros

7. Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacía una dirección participativa por objetivos.

8. Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

9. Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10. Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.

11. Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

El desarrollo de la formación y el coste de la misma, se estará a lo dispuesto en el Convenio Marco Estatal y normativa que lo regule.

Capítulo V. Prevención Riesgos Laborales y Salud Laboral.

Artículo 23. Prevención de riesgos y salud laborales.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Capítulo VI. Jornada.

Artículo 24. Jornada y horario de trabajo.

Se establece una jornada máxima anual de 1.792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%.

La jornada máxima anual será considerada en cómputo semestral. Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

Para el año 2024 la jornada máxima anual pasará a ser de 1785 horas de trabajo efectivo. Esta disminución horaria se traducirá en 1 día natural adicional de vacaciones, en los términos recogidos en el artículo 26.

Para el año 2025 la jornada máxima anual pasará a ser de 1778 horas de trabajo efectivo. Esta reducción de jornada se traducirá en 1 día natural adicional de vacaciones en los términos recogidos en el artículo 26 Para el año 2026 y siguientes, la jornada máxima anual pasará a ser de 1774 horas de trabajo efectivo.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal, siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

Las empresas podrán establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente.

Todo ello, previa negociación con la representación unitaria o sindical del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón

de anuncios.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno al personal para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Los días en que el personal se encuentre en situación de incapacidad temporal, así como el tiempo que la ley otorga para la lactancia de un menor no serán objeto de devolución, ni recuperación, se considerarán por tanto como días trabajados a efectos del cómputo anual, sin que dichos días puedan en ningún caso originar déficit de jornada ni, por si solos, excesos de jornada.

Por cada jornada realizada en día festivo se disfrutará de un descanso compensatorio de un día laborable, que no será considerado como tiempo de trabajo, respetando el número total de horas efectivas señaladas en este convenio.

La jornada a tiempo parcial será continuada, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.

Con independencia de lo establecido anteriormente se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal, siempre respetando los criterios legal y convencionalmente establecidos.

Artículo 25. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana. En ningún caso podrá ser solapado por el día de descanso compensatorio devengado por haber trabajado durante un día festivo.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal

Artículo 26. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la

representación unitaria o sindical.

Para el año 2024 el periodo de vacaciones será de 31 días naturales. El día adicional se generará durante el segundo semestre del año, proporcionalmente al tiempo trabajado en este periodo. Por tanto, en caso de disfrute fraccionado el segundo periodo vacacional pasará a ser de 16 días naturales.

Para el año 2025 y siguientes, las vacaciones anuales serán de 32 días naturales. En caso de disfrute fraccionado los dos periodos vacacionales de 15 días naturales pasarán a ser de 16 días naturales.

En todo caso se respetarán siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos ó más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal 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.

La retribución correspondiente al período de disfrute de vacaciones vendrá determinada por la suma del salario base, y en su caso plus antigüedad, complemento de garantía ad personam, y el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables (plus nocturnidad, plus de domingos y festivos, plus de festivos especiales y plus de disponibilidad) recogidos en la tabla de retribuciones correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en el que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, o las vacaciones establecidas en cada periodo, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Podrá acordarse, con la representación unitaria o sindical del personal, abonar en el período de disfrute de

vacaciones la retribución correspondiente a los complementos variables que el personal habría percibido en tal período en el caso de no disfrutar de vacaciones en el mismo, siempre que la misma no sea inferior al promedio antes referido.

También puede pactarse con la representación unitaria o sindical del personal el abono de la parte de la retribución en vacaciones correspondiente al promedio de los complementos variables en una única paga dentro del año natural, preferentemente a la finalización del disfrute del período vacacional.

Capítulo VII. Estructura retributiva.

Artículo 27. Tablas salariales y estructura retributiva.

1. Las tablas salariales a aplicar en cada uno de los ejercicios del presente convenio se reflejan en el anexo de tablas adjunto.

2. Desde 1 de enero de 2023 al 31 de mayo de 2023 se establece el concepto «A cuenta convenio» incluido en las tablas salariales anexas, correspondiente al 6,5% del salario base de cada categoría y grupo profesional. Estos importes se descontarán en los meses de junio a diciembre de 2023 una vez aplicados los incrementos recogidos en las tablas salariales.

7. Los incrementos pactados consisten en el incremento del salario base y retribuciones variables:

Desde 1 de junio de 2023: 22,42%.

Desde 1 de junio de 2024: 5,81%.

Desde 1 de junio de 2025: 5,00%.

Desde 1 de junio de 2026: 3,86%.

8. La estructura retributiva queda como sigue:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo I por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

C) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según anexo I.

D) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución según anexo I. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

E) Plus de disponibilidad: Se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica por turno, según anexo I.

F) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según artículo 44 y anexo I.

G) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical.

H) Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

1. A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

2. La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

1. Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

2. Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

3. Abonando a 0,18 € por Km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando consideradas en cómputo semestral excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 24.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación unitaria o sindical del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

Artículo 29. Festivos de especial significación.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en los términos del artículo 24 del presente Convenio es la reflejada en las tablas salariales.

En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo.

Si esos días caen en domingo, y se establece un día sustitutorio, se percibe este día como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

Artículo 30. Plus de disponibilidad.

Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. Aquel trabajador o trabajadora que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El personal vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo, en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado en cada ámbito con la representación unitaria o sindical del personal Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerida hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de 30 minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de 30 minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o dispositivo correspondiente, la persona trabajadora quedará obligada a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinarias el período que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 27 del presente convenio.

La representación unitaria o sindical del personal recibirá información de la empresa respecto de la realización

de turnos de disponibilidad.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre desconexión digital.

Artículo 31. Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la seguridad social hasta el 100% del salario, durante los veintiún primeros días de baja.

Artículo 32. Anticipos.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 33. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.)

Artículo 34. Cláusula de descuelgue.

La no aplicación del régimen salarial, así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento.

En caso de acuerdo a nivel de empresa, éste deberá notificarse a la comisión paritaria del mismo, remitiendo junto a la notificación la siguiente documentación:

1. En su caso, documentación justificativa de la elección democrática de la comisión ad hoc.
2. Actas de proceso de negociación.
3. Documentación económica justificativa.
4. Acuerdo de inaplicación.

Capítulo VIII. Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 35. Suspensión de contrato por nacimiento y adopción.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo 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, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo 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, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días,el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos 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 la hija cumpla doce meses.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d),del Estatuto de los Trabajadores la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 36. Licencias retribuidas.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A.- 15 días naturales en caso de matrimonio.

B.- 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo lo dispuesto en el último párrafo de este punto. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de

disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándosele a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

Los 4 días de libre disposición anuales existentes, previo acuerdo con la empresa, se podrán disfrutar de forma acumulada. En el caso de disfrute de estos días de forma anticipada, si no se llegasen a generar, se podrán descontar de otros periodos o de la posible liquidación.

C.- 3 días naturales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización.

Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante.

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la isla de residencia, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

No obstante, todo lo anterior, en los casos de hospitalización, el permiso regulado en el presente apartado finalizará por alguna de las dos siguientes causas:

* El disfrute de los días establecidos en este artículo, aunque no se haya producido el alta médica,

* Alta médica antes de que se hayan disfrutado los días establecidos en este artículo.

D.- 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario.

Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de

laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante.

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla de residencia, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

E.- 1 día por traslado del domicilio habitual.

F.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

G.- A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

H.- La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

I.- Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año para acompañar al hijo/a a consulta médica del especialista siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar ese acompañamiento. La negativa del trabajador a cambiar el turno excluye la existencia del permiso.

36.2 El computo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo o hija, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

Artículo 37. Licencias no retribuidas.

38.1 Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad.

Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas

38.2 Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

Artículo 38. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción permanente y temporal (no menor de un año) y tutela y de acogimiento o, 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la parte empresarial, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 39. Reducción de la jornada por motivos familiares.

El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Este permiso es un derecho individual de trabajadores, aunque solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación

del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años o con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Al finalizar el período de reducción de jornada, volverá automáticamente a su jornada y horario laboral habitual.

Artículo 40. Excedencia voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de

trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 41 Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

A) Designación o elección de un cargo público.

B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento.

En ambos casos con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Capítulo IX. Derechos Sindicales.

Artículo 42. Derechos sindicales.

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de la representación del personal: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores: 20 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 25 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 30 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 35 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

En las empresas con 50 o más trabajadores y en las que no exista representación unitaria de los trabajadores las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

La función del delegado y delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de su afiliación en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado/a sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personal que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Los delegados sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comités de empresa o delegados de personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical y en el presente convenio.

Asambleas: Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100

del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 personas, y el 30 por 100 en las de menos de 50 personas, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

Mesas negociadoras: Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Artículo 43. Régimen disciplinario.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal al ser materia no negociable ni adaptable en este ámbito

Capítulo XI. Planes de igualdad.

Artículo 44. Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Artículo 45. La Comisión sectorial por la igualdad de oportunidades.

La Comisión Paritaria asumirá las funciones y tareas de una Comisión sectorial por la Igualdad de Trato y Oportunidades entre los firmantes del presente convenio, con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo, con las siguientes competencias:

– Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

– Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

– Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

– Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última, desagregados por género.

– En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Organismo Público competente un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

– Recabar información sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

– Elaborar dictámenes técnicos sobre los riesgos laborales y salud de las plantillas.

– El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Capítulo XII. Solución autónoma de conflictos (TAMIB).

Artículo 46. Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad de les Illes Balears (TAMIB).

Las partes firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, y en base a lo dispuesto en el artículo 91.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al TAMIB así como a cualquier acuerdo que lo sustituya.

Capítulo XIII. Subrogación.

Artículo 47. Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional de presente convenio.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y

evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los 30 días siguientes a la subrogación.

En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, para que el personal adscrito a la empresa saliente sea subrogado, deberá concurrir alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que vengan prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de 3 meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (con enfermedad, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personal que con contrato de sustitución, supla a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos 90 días.

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la perdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la empresa entrante, con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contrata o en el plazo de los 3 días hábiles siguientes a la fecha desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si ésta fuera posterior, la documentación siguiente:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

Apellidos y nombre.

D.N.I.

Domicilio.

N.º de la seguridad social.

Tipo de contrato.

Antigüedad.

Jornada y horario.

Fecha de disfrute de las vacaciones.

Conceptos retributivos no incluidos en convenio.

Otras condiciones y pactos.

Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos siete meses de la totalidad del personal a subrogar.

c) Fotocopia de los contratos de trabajo.

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, baja maternal y paternal, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

e) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

f) En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto del comité de empresa, como delegados/as de personal o de la sección sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

Las personas que hubieran sido elegidas en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los 2 meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a 6 meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina de trabajador o trabajadora o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la seguridad social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación unitaria o sindical del personal, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

g) La adjudicataria saliente tendrá la facultad de acordar libremente con las personas afectadas por la subrogación la permanencia en su plantilla, sin que ello genere a la adjudicataria entrante la obligación de asumir el vínculo con un personal diferente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la Disposición Final Quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores/as afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas disponían hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los planes de jubilación parcial, recogidos en Convenios Colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

En el Artículo 40 del VI Convenio Colectivo Estatal de Dependencia, se establecía un marco normativo referente a la Jubilación parcial anticipada (Plan de Jubilación Parcial); por lo que los trabajadores/as sujetos al ámbito de aplicación de tal Convenio Colectivo se encuentran afectados por lo establecido en la referidas normas reglamentarias. Por ello, el referido Convenio Colectivo ha sido objeto del registro requerido ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la Disposición Final Quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Todo lo anterior resulta predicable, igualmente, del registro de Convenios Colectivos requerido, que en similares términos se produjo en virtud de lo establecido en Artículo 4 apartado 1.º del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

En consecuencia con todo lo anterior, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan que la regulación prevista el artículo 40 del Convenio Colectivo Estatal de Dependencia para los años 2010-2013 y consecuentemente sus efectos, permanezca transitoriamente en vigor, sin solución de continuidad, respecto a los trabajadores/as afectados por el citado registro ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la finalidad de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica y de que tales trabajadores/as no vean perjudicados los derechos o expectativas de derecho creados por la regulación o régimen transitorio, más beneficioso y menos restrictivo, previsto en la normativa citada en los párrafos precedentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo quieren manifestar expresamente que este es una norma paccionada que debe considerarse como un todo orgánico e indivisible, debiéndose valorar cada uno de los artículos en el contexto de todo el convenio. Las partes firmantes de este convenio acuerdan que el texto de este convenio no se verá modificado durante la vigencia legal pactada del mismo y hasta un año de ultraactividad.

ANEXO I.- Retribuciones.

Del 1 de enero 2023 al 31 de mayo de 2023

Gr	Categoría Profesional	Salario Base	A cuenta Convenio	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial
1	Administrador/a	1.925,24	125,14	19,96	19,93	3,76	22,14	26,56	63,78
1	Gerente	1.925,24	125,14	19,96	19,93	3,76	22,14	26,56	63,78
1	Director/a	1.925,24	125,14	19,96	19,93	3,76	22,14	26,56	63,78
1	Médico/a	1.640,01	106,6	19,96	19,93	3,20	22,14	22,62	54,35
1	Titulado/a Superior	1.640,01	106,6	19,96	19,93	3,20	22,14	22,62	54,35
2	Supervisor/a	1.435,00	93,28	19,96	19,93	2,80	22,14	19,80	47,55
2	Enfermero/a	1.435,00	93,28	19,96	19,93	2,80	22,14	19,80	47,55
2	Trabador/a Social	1.332,52	86,61	19,96	19,93	2,61	22,14	18,38	44,15
2	Fisioterapeuta	1.332,52	86,61	19,96	19,93	2,61	22,14	18,38	44,15
2	Terapeuta Ocupacional	1.332,52	86,61	19,96	19,93	2,61	22,14	18,38	44,16
2	Titulado/a Medio	1.304,20	84,77	19,96	19,93	2,56	22,14	17,99	43,21
2	Gobernante/a	1.101,86	71,62	19,96	19,93	2,15	22,14	15,20	36,52
3	Tasoc	1.079,32	70,16	19,96	19,93	2,10	22,14	14,89	35,76
3	Oficial Mantenimiento	1.079,32	70,16	19,96	19,93	2,10	22,14	14,89	35,76
3	Oficial Administrativo	1.079,32	70,16	19,96	19,93	2,10	22,14	14,89	35,76
4	Conductor/a	1.061,98	69,03	19,96	19,93	2,07	22,14	14,64	35,19
4	Gerocultor/a	1.061,98	69,03	19,96	19,93	2,07	22,14	14,64	35,19
2	Cocinero/a	1.061,98	69,03	19,96	19,93	2,07	22,14	14,64	35,19
4	Jardinero/a	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
4	Aux Mantenimiento	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
4	Aux. Administrativo/a	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
4	Portero-Recepcionista	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
5	Limpiad./Planchador/a	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
5	Pinche Cocina	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
5	Ayte Oficios Varios	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
5	Personal No Cualificado	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90

Del 1 de junio 2023 al 31 de mayo 2024.

Incremento 22,42%

Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial
1	Administrador/a	2.356,78	21,00	24,40	4,60	27,10	32,51	78,08
1	Gerente	2.356,78	21,00	24,40	4,60	27,10	32,51	78,08
1	Director/a	2.356,78	21,00	24,40	4,60	27,10	32,51	78,08
1	Médico/a	2.007,62	21,00	24,40	3,92	27,10	27,69	66,53
1	Titulado/a Superior	2.007,62	21,00	24,40	3,92	27,10	27,69	66,53
2	Supervisor/a	1.756,66	21,00	24,40	3,43	27,10	24,24	58,21
2	Enfermero/a	1.756,66	21,00	24,40	3,43	27,10	24,24	58,21
2	Trabador/a Social	1.631,20	21,00	24,40	3,20	27,10	22,50	54,05
2	Fisioterapeuta	1.631,20	21,00	24,40	3,20	27,10	22,50	54,05
2	Terapeuta Ocupacional	1.631,20	21,00	24,40	3,20	27,10	22,50	54,06
2	Titulado/a Medio	1.596,54	21,00	24,40	3,13	27,10	22,02	52,90

Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial
2	Gobernante/a	1.348,84	21,00	24,40	2,63	27,10	18,61	44,71
3	Tasoc	1.321,25	21,00	24,40	2,57	27,10	18,23	43,78
3	Oficial Mantenimiento	1.321,25	21,00	24,40	2,57	27,10	18,23	43,78
3	Oficial Administrativo	1.321,25	21,00	24,40	2,57	27,10	18,23	43,78
4	Conductor/a	1.300,02	21,00	24,40	2,53	27,10	17,92	43,08
4	Gerocultor/a	1.300,02	21,00	24,40	2,53	27,10	17,92	43,08
2	Cocinero/a	1.300,02	21,00	24,40	2,53	27,10	17,92	43,08
4	Jardinero/a	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32
4	Aux Mantenimiento	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32
4	Aux. Administrativo/a	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32
4	Portero-Recepcionista	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32
5	Limpiad./Planchador/a	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05
5	Pinche Cocina	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05
5	Ayte Oficios Varios	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05
5	Personal No Cualificado	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05

Del 1 de junio 2024 al 31 de mayo 2025.

Incremento 5,81%

Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial
1	Administrador/a	2.493,71	21,50	25,82	4,87	28,67	34,40	82,62
1	Gerente	2.493,71	21,50	25,82	4,87	28,67	34,40	82,62
1	Director/a	2.493,71	21,50	25,82	4,87	28,67	34,40	82,62
1	Médico/a	2.124,26	21,50	25,82	4,15	28,67	29,30	70,40
1	Titulado/a Superior	2.124,26	21,50	25,82	4,15	28,67	29,30	70,40
2	Supervisor/a	1.858,72	21,50	25,82	3,63	28,67	25,65	61,59
2	Enfermero/a	1.858,72	21,50	25,82	3,63	28,67	25,65	61,59
2	Trabador/a Social	1.725,97	21,50	25,82	3,39	28,67	23,81	57,19
2	Fisioterapeuta	1.725,97	21,50	25,82	3,39	28,67	23,81	57,19
2	Terapeuta Ocupacional	1.725,97	21,50	25,82	3,39	28,67	23,81	57,20
2	Titulado/a Medio	1.689,30	21,50	25,82	3,31	28,67	23,30	55,97
2	Gobernante/a	1.427,21	21,50	25,82	2,78	28,67	19,69	47,31
3	Tasoc	1.398,01	21,50	25,82	2,72	28,67	19,29	46,32
3	Oficial Mantenimiento	1.398,01	21,50	25,82	2,72	28,67	19,29	46,32
3	Oficial Administrativo	1.398,01	21,50	25,82	2,72	28,67	19,29	46,32
4	Conductor/a	1.375,55	21,50	25,82	2,68	28,67	18,96	45,58
4	Gerocultor/a	1.375,55	21,50	25,82	2,68	28,67	18,96	45,58
2	Cocinero/a	1.375,55	21,50	25,82	2,68	28,67	18,96	45,58
4	Jardinero/a	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78
4	Aux Mantenimiento	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78
4	Aux. Administrativo/a	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78
4	Portero-Recepcionista	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78
5	Limpiad./Planchador/a	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32
5	Pinche Cocina	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32
5	Ayte Oficios Varios	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32
5	Personal No Cualificado	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32

Del 1 de junio 2025 al 31 de mayo 2026.

Incremento 5,00%

Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial
1	Administrador/a	2.618,40	22,00	27,11	5,11	30,10	36,12	86,75
1	Gerente	2.618,40	22,00	27,11	5,11	30,10	36,12	86,75
1	Director/a	2.618,40	22,00	27,11	5,11	30,10	36,12	86,75
1	Médico/a	2.230,47	22,00	27,11	4,36	30,10	30,77	73,92
1	Titulado/a Superior	2.230,47	22,00	27,11	4,36	30,10	30,77	73,92
2	Supervisor/a	1.951,66	22,00	27,11	3,81	30,10	26,93	64,67
2	Enfermero/a	1.951,66	22,00	27,11	3,81	30,10	26,93	64,67
2	Trabador/a Social	1.812,27	22,00	27,11	3,56	30,10	25,00	60,05
2	Fisioterapeuta	1.812,27	22,00	27,11	3,56	30,10	25,00	60,05
2	Terapeuta Ocupacional	1.812,27	22,00	27,11	3,56	30,10	25,00	60,06
2	Titulado/a Medio	1.773,77	22,00	27,11	3,48	30,10	24,47	58,77
2	Gobernante/a	1.498,57	22,00	27,11	2,92	30,10	20,67	49,68
3	Tasoc	1.467,91	22,00	27,11	2,86	30,10	20,25	48,64
3	Oficial Mantenimiento	1.467,91	22,00	27,11	2,86	30,10	20,25	48,64
3	Oficial Administrativo	1.467,91	22,00	27,11	2,86	30,10	20,25	48,64
4	Conductor/a	1.444,33	22,00	27,11	2,81	30,10	19,91	47,86
4	Gerocultor/a	1.444,33	22,00	27,11	2,81	30,10	19,91	47,86
2	Cocinero/a	1.444,33	22,00	27,11	2,81	30,10	19,91	47,86
4	Jardinero/a	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02
4	Aux Mantenimiento	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02
4	Aux. Administrativo/a	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02
4	Portero-Recepcionista	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02
5	Limpiad./Planchador/a	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39
5	Pinche Cocina	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39
5	Ayte Oficios Varios	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39
5	Personal No Cualificado	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39

Del 1 de junio 2026 al 31 de diciembre 2026.

Incremento 3,86%

Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial
1	Administrador/a	2.719,34	22,50	28,16	5,31	31,26	37,51	90,09
1	Gerente	2.719,34	22,50	28,16	5,31	31,26	37,51	90,09
1	Director/a	2.719,34	22,50	28,16	5,31	31,26	37,51	90,09
1	Médico/a	2.316,45	22,50	28,16	4,53	31,26	31,96	76,77
1	Titulado/a Superior	2.316,45	22,50	28,16	4,53	31,26	31,96	76,77
2	Supervisor/a	2.026,90	22,50	28,16	3,96	31,26	27,97	67,16
2	Enfermero/a	2.026,90	22,50	28,16	3,96	31,26	27,97	67,16
2	Trabador/a Social	1.882,13	22,50	28,16	3,70	31,26	25,96	62,36
2	Fisioterapeuta	1.882,13	22,50	28,16	3,70	31,26	25,96	62,36
2	Terapeuta Ocupacional	1.882,13	22,50	28,16	3,70	31,26	25,96	62,38
2	Titulado/a Medio	1.842,15	22,50	28,16	3,61	31,26	25,41	61,04
2	Gobernante/a	1.556,34	22,50	28,16	3,03	31,26	21,47	51,60

Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial
3	Tasoc	1.524,50	22,50	28,16	2,97	31,26	21,03	50,52
3	Oficial Mantenimiento	1.524,50	22,50	28,16	2,97	31,26	21,03	50,52
3	Oficial Administrativo	1.524,50	22,50	28,16	2,97	31,26	21,03	50,52
4	Conductor/a	1.500,01	22,50	28,16	2,92	31,26	20,68	49,71
4	Gerocultor/a	1.500,01	22,50	28,16	2,92	31,26	20,68	49,71
2	Cocinero/a	1.500,01	22,50	28,16	2,92	31,26	20,68	49,71
4	Jardinero/a	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83
4	Aux Mantenimiento	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83
4	Aux. Administrativo/a	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83
4	Portero-Recepcionista	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83
5	Limpiad./Planchador/a	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06
5	Pinche Cocina	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06
5	Ayte Oficios Varios	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06
5	Personal No Cualificado	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06

ANEXO II.- Baremo.

– Por cada año en la empresa 1,2 puntos.

– Por cada año transcurrido como correpuestos y correturnos 1,2 puntos.

– Por cada año transcurrido como correpuestos 0,8 puntos.

– Por cada año transcurrido como correturnos 1 punto.

– Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:

a) Cada curso de 40 horas lectivas 1 punto.

b) Cada curso de más de 40 horas lectivas 3 puntos.

c) FP de grado medio 5 puntos.

d) FP de grado medio y un año de antigüedad 6 puntos.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE RESIDENCIAS Y CENTROS DE DÍA PARA PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL DE BALEARES									
CONVENIO COLECTIVO (BOIB Núm. 38 - 25 de marzo de 2023)									
código de convenio	07100895012023								
Artículo 24.- Jornada y horario de trabajo	1792	horas de trabajo efectivo							
Artículo 27.- Tablas salariales y estructura retributiva									
2. Desde 1 de enero de 2023 al 31 de mayo de 2023 se establece el concepto "A cuenta convenio"									
incluido en las tablas salariales anexas, correspondiente al 6,5% del salario base de cada categoría y grupo profesional									

Estos importes se descontarán en los meses de junio a diciembre de 2023 una vez aplicados los incrementos recogidos en las tablas salariales									
B) Plus de antigüedad:	por cada tres años de servicio								
D) Plus de domingos y festivos:	se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas								
G) Gratificaciones extraordinarias:	2	equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad							
H) Gastos de desplazamiento:	0,18	euros por Km. si el personal se desplaza con su propio vehículo							
ANEXO I.- Retribuciones									
Del	1 de enero 2023 al 31 de mayo de 2023								

Gr	Categoría Profesional	Salario Base	A cuenta Convenio	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial
1	Administrador/a	1.925,24	125,14	19,96	19,93	3,76	22,14	26,56	63,78
1	Gerente	1.925,24	125,14	19,96	19,93	3,76	22,14	26,56	63,78
1	Director/a	1.925,24	125,14	19,96	19,93	3,76	22,14	26,56	63,78
1	Médico/a	1.640,01	106,60	19,96	19,93	3,20	22,14	22,62	54,35
1	Titulado/a Superior	1.640,01	106,60	19,96	19,93	3,20	22,14	22,62	54,35
2	Supervisor/a	1.435,00	93,28	19,96	19,93	2,80	22,14	19,80	47,55
2	Enfermero/a	1.435,00	93,28	19,96	19,93	2,80	22,14	19,80	47,55
2	Trabador/a Social	1.332,52	86,61	19,96	19,93	2,61	22,14	18,38	44,15
2	Fisioterapeuta	1.332,52	86,61	19,96	19,93	2,61	22,14	18,38	44,15
2	Terapeuta Ocupacional	1.332,52	86,61	19,96	19,93	2,61	22,14	18,38	44,16
2	Titulado/a Medio	1.304,20	84,77	19,96	19,93	2,56	22,14	17,99	43,21

2	Gobernante/a	1.101,86	71,62	19,96	19,93	2,15	22,14	15,20	36,52
3	Tasoc	1.079,32	70,16	19,96	19,93	2,10	22,14	14,89	35,76
3	Oficial Mantenimiento	1.079,32	70,16	19,96	19,93	2,10	22,14	14,89	35,76
3	Oficial Administrativo	1.079,32	70,16	19,96	19,93	2,10	22,14	14,89	35,76
4	Conductor/a	1.061,98	69,03	19,96	19,93	2,07	22,14	14,64	35,19
4	Gerocultor/a	1.061,98	69,03	19,96	19,93	2,07	22,14	14,64	35,19
2	Cocinero/a	1.061,98	69,03	19,96	19,93	2,07	22,14	14,64	35,19
4	Jardinero/a	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
4	Aux Mantenimiento	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
4	Aux. Administrativo/a	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
4	Portero-Recepcionista	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
5	Limpiad./Planchador/a	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
5	Pinche Cocina	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
5	Ayte Oficios Varios	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
5	Personal No Cualificado	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
De1 de junio 2023 al 31 de mayo 2024. Incremento 22,42%									
Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial	
1	Administrador/a	2.356,78	21,00	24,40	4,60	27,10	32,51	78,08	
1	Gerente	2.356,78	21,00	24,40	4,60	27,10	32,51	78,08	
1	Director/a	2.356,78	21,00	24,40	4,60	27,10	32,51	78,08	
1	Médico/a	2.007,62	21,00	24,40	3,92	27,10	27,69	66,53	
1	Titulado/a Superior	2.007,62	21,00	24,40	3,92	27,10	27,69	66,53	
2	Supervisor/a	1.756,66	21,00	24,40	3,43	27,10	24,24	58,21	
2	Enfermero/a	1.756,66	21,00	24,40	3,43	27,10	24,24	58,21	
2	Trabador/a Social	1.631,20	21,00	24,40	3,20	27,10	22,50	54,05	
2	Fisioterapeuta	1.631,20	21,00	24,40	3,20	27,10	22,50	54,05	
2	Terapeuta Ocupacional	1.631,20	21,00	24,40	3,20	27,10	22,50	54,06	
2	Titulado/a Medio	1.596,54	21,00	24,40	3,13	27,10	22,02	52,90	
2	Gobernante/a	1.348,84	21,00	24,40	2,63	27,10	18,61	44,71	
3	Tasoc	1.321,25	21,00	24,40	2,57	27,10	18,23	43,78	
3	Oficial Mantenimiento	1.321,25	21,00	24,40	2,57	27,10	18,23	43,78	
3	Oficial Administrativo	1.321,25	21,00	24,40	2,57	27,10	18,23	43,78	
4	Conductor/a	1.300,02	21,00	24,40	2,53	27,10	17,92	43,08	

4	Gerocultor/a	1.300,02	21,00	24,40	2,53	27,10	17,92	43,08	
2	Cocinero/a	1.300,02	21,00	24,40	2,53	27,10	17,92	43,08	
4	Jardinero/a	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32	
4	Aux Mantenimiento	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32	
4	Aux. Administrativo/a	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32	
4	Portero-Recepcionista	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32	
5	Limpiad./Planchador/a	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05	
5	Pinche Cocina	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05	
5	Ayte Oficios Varios	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05	
5	Personal No Cualificado	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05	
Del 1 de junio 2024 al 31 de mayo 2025. Incremento 5,81%									
Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial	
1	Administrador/a	2.493,71	21,50	25,82	4,87	28,67	34,40	82,62	
1	Gerente	2.493,71	21,50	25,82	4,87	28,67	34,40	82,62	
1	Director/a	2.493,71	21,50	25,82	4,87	28,67	34,40	82,62	
1	Médico/a	2.124,26	21,50	25,82	4,15	28,67	29,30	70,40	
1	Titulado/a Superior	2.124,26	21,50	25,82	4,15	28,67	29,30	70,40	
2	Supervisor/a	1.858,72	21,50	25,82	3,63	28,67	25,65	61,59	
2	Enfermero/a	1.858,72	21,50	25,82	3,63	28,67	25,65	61,59	
2	Trabador/a Social	1.725,97	21,50	25,82	3,39	28,67	23,81	57,19	
2	Fisioterapeuta	1.725,97	21,50	25,82	3,39	28,67	23,81	57,19	
2	Terapeuta Ocupacional	1.725,97	21,50	25,82	3,39	28,67	23,81	57,20	
2	Titulado/a Medio	1.689,30	21,50	25,82	3,31	28,67	23,30	55,97	
2	Gobernante/a	1.427,21	21,50	25,82	2,78	28,67	19,69	47,31	
3	Tasoc	1.398,01	21,50	25,82	2,72	28,67	19,29	46,32	
3	Oficial Mantenimiento	1.398,01	21,50	25,82	2,72	28,67	19,29	46,32	
3	Oficial Administrativo	1.398,01	21,50	25,82	2,72	28,67	19,29	46,32	
4	Conductor/a	1.375,55	21,50	25,82	2,68	28,67	18,96	45,58	
4	Gerocultor/a	1.375,55	21,50	25,82	2,68	28,67	18,96	45,58	
2	Cocinero/a	1.375,55	21,50	25,82	2,68	28,67	18,96	45,58	
4	Jardinero/a	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78	
4	Aux Mantenimiento	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78	
4	Aux. Administrativo/a	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78	

4	Portero-Recepcionista	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78	
5	Limpiad./Planchador/a	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32	
5	Pinche Cocina	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32	
5	Ayte Oficios Varios	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32	
5	Personal No Cualificado	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32	
Del 1 de junio 2025 al 31 de mayo 2026. Incremento 5,00%									
Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial	
1	Administrador/a	2.618,40	22,00	27,11	5,11	30,10	36,12	86,75	
1	Gerente	2.618,40	22,00	27,11	5,11	30,10	36,12	86,75	
1	Director/a	2.618,40	22,00	27,11	5,11	30,10	36,12	86,75	
1	Médico/a	2.230,47	22,00	27,11	4,36	30,10	30,77	73,92	
1	Titulado/a Superior	2.230,47	22,00	27,11	4,36	30,10	30,77	73,92	
2	Supervisor/a	1.951,66	22,00	27,11	3,81	30,10	26,93	64,67	
2	Enfermero/a	1.951,66	22,00	27,11	3,81	30,10	26,93	64,67	
2	Trabador/a Social	1.812,27	22,00	27,11	3,56	30,10	25,00	60,05	
2	Fisioterapeuta	1.812,27	22,00	27,11	3,56	30,10	25,00	60,05	
2	Terapeuta Ocupacional	1.812,27	22,00	27,11	3,56	30,10	25,00	60,06	
2	Titulado/a Medio	1.773,77	22,00	27,11	3,48	30,10	24,47	58,77	
2	Gobernante/a	1.498,57	22,00	27,11	2,92	30,10	20,67	49,68	
3	Tasoc	1.467,91	22,00	27,11	2,86	30,10	20,25	48,64	
3	Oficial Mantenimiento	1.467,91	22,00	27,11	2,86	30,10	20,25	48,64	
3	Oficial Administrativo	1.467,91	22,00	27,11	2,86	30,10	20,25	48,64	
4	Conductor/a	1.444,33	22,00	27,11	2,81	30,10	19,91	47,86	
4	Gerocultor/a	1.444,33	22,00	27,11	2,81	30,10	19,91	47,86	
2	Cocinero/a	1.444,33	22,00	27,11	2,81	30,10	19,91	47,86	
4	Jardinero/a	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02	
4	Aux Mantenimiento	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02	
4	Aux. Administrativo/a	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02	
4	Portero-Recepcionista	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02	
5	Limpiad./Planchador/a	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39	
5	Pinche Cocina	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39	
5	Ayte Oficios Varios	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39	
5	Personal No Cualificado	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39	

Del 1 de junio 2026 al 31 de diciembre 2026. Incremento 3,86%									
Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial	
1	Administrador/a	2.719,34	22,50	28,16	5,31	31,26	37,51	90,09	
1	Gerente	2.719,34	22,50	28,16	5,31	31,26	37,51	90,09	
1	Director/a	2.719,34	22,50	28,16	5,31	31,26	37,51	90,09	
1	Médico/a	2.316,45	22,50	28,16	4,53	31,26	31,96	76,77	
1	Titulado/a Superior	2.316,45	22,50	28,16	4,53	31,26	31,96	76,77	
2	Supervisor/a	2.026,90	22,50	28,16	3,96	31,26	27,97	67,16	
2	Enfermero/a	2.026,90	22,50	28,16	3,96	31,26	27,97	67,16	
2	Trabador/a Social	1.882,13	22,50	28,16	3,70	31,26	25,96	62,36	
2	Fisioterapeuta	1.882,13	22,50	28,16	3,70	31,26	25,96	62,36	
2	Terapeuta Ocupacional	1.882,13	22,50	28,16	3,70	31,26	25,96	62,38	
2	Titulado/a Medio	1.842,15	22,50	28,16	3,61	31,26	25,41	61,04	
2	Gobernante/a	1.556,34	22,50	28,16	3,03	31,26	21,47	51,60	
3	Tasoc	1.524,50	22,50	28,16	2,97	31,26	21,03	50,52	
3	Oficial Mantenimiento	1.524,50	22,50	28,16	2,97	31,26	21,03	50,52	
3	Oficial Administrativo	1.524,50	22,50	28,16	2,97	31,26	21,03	50,52	
4	Conductor/a	1.500,01	22,50	28,16	2,92	31,26	20,68	49,71	
4	Gerocultor/a	1.500,01	22,50	28,16	2,92	31,26	20,68	49,71	
2	Cocinero/a	1.500,01	22,50	28,16	2,92	31,26	20,68	49,71	
4	Jardinero/a	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83	
4	Aux Mantenimiento	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83	
4	Aux. Administrativo/a	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83	
4	Portero-Recepcionista	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83	
5	Limpiad./Planchador/a	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06	
5	Pinche Cocina	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06	
5	Ayte Oficios Varios	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06	
5	Personal No Cualificado	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06	
CONVENIO COLECTIVO (BOIB Núm. 47 - 13 de abril de 2023)									

código de convenio	07100895012023								
Artículo 24. Jornada y horario de trabajo	1792	horas de trabajo efectivo							
Artículo 27. Tablas salariales y estructura retributiva									
Plus de antigüedad:	por cada tres años de servicio								
Plus de nocturnidad:	Las horas trabajadas								
Plus de domingos y festivos:	Las jornadas realizadas en domingo o festivo								
Plus de disponibilidad:	retribución específica por turno								
Gratificaciones extraordinarias:	2	equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad							
Gastos de desplazamiento:	0,18	euros por Km.							
ANEXO I.- RETRIBUCIONES									
DEL 1 DE ENERO 2023 AL 31 DE MAYO DE 2023									

Gr	Categoría Profesional	Salario Base	A cuenta Convenio	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial
1	Administrador/a	1.925,24	125,14	19,96	19,93	3,76	22,14	26,56	63,78
1	Gerente	1.925,24	125,14	19,96	19,93	3,76	22,14	26,56	63,78
1	Director/a	1.925,24	125,14	19,96	19,93	3,76	22,14	26,56	63,78
1	Médico/a	1.640,01	106,60	19,96	19,93	3,20	22,14	22,62	54,35

1	Titulado/a Superior	1.640,01	106,60	19,96	19,93	3,20	22,14	22,62	54,35
2	Supervisor/a	1.435,00	93,28	19,96	19,93	2,80	22,14	19,80	47,55
2	Enfermero/a	1.435,00	93,28	19,96	19,93	2,80	22,14	19,80	47,55
2	Trabador/a Social	1.332,52	86,61	19,96	19,93	2,61	22,14	18,38	44,15
2	Fisioterapeuta	1.332,52	86,61	19,96	19,93	2,61	22,14	18,38	44,15
2	Terapeuta Ocupacional	1.332,52	86,61	19,96	19,93	2,61	22,14	18,38	44,16
2	Titulado/a Medio	1.304,20	84,77	19,96	19,93	2,56	22,14	17,99	43,21
2	Gobernante/a	1.101,86	71,62	19,96	19,93	2,15	22,14	15,20	36,52
3	Tasoc	1.079,32	70,16	19,96	19,93	2,10	22,14	14,89	35,76
3	Oficial Mantenimiento	1.079,32	70,16	19,96	19,93	2,10	22,14	14,89	35,76
3	Oficial Administrativo	1.079,32	70,16	19,96	19,93	2,10	22,14	14,89	35,76
4	Conductor/a	1.061,98	69,03	19,96	19,93	2,07	22,14	14,64	35,19
4	Gerocultor/a	1.061,98	69,03	19,96	19,93	2,07	22,14	14,64	35,19
2	Cocinero/a	1.061,98	69,03	19,96	19,93	2,07	22,14	14,64	35,19
4	Jardinero/a	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
4	Aux Mantenimiento	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
4	Aux. Administrativo/a	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
4	Portero-Recepcionista	1.043,36	67,82	19,96	19,93	2,04	22,14	14,40	34,57
5	Limpiad./Planchador/a	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
5	Pinche Cocina	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
5	Ayte Oficios Varios	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
5	Personal No Cualificado	962,62	62,57	19,96	19,93	1,87	22,14	13,28	31,90
DEL 1 DE JUNIO 2023 AL 31 DE MAYO 2024. INCREMENTO 22,42%									
Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial	
1	Administrador/a	2.356,78	21,00	24,40	4,60	27,10	32,51	78,08	
1	Gerente	2.356,78	21,00	24,40	4,60	27,10	32,51	78,08	
1	Director/a	2.356,78	21,00	24,40	4,60	27,10	32,51	78,08	
1	Médico/a	2.007,62	21,00	24,40	3,92	27,10	27,69	66,53	
1	Titulado/a Superior	2.007,62	21,00	24,40	3,92	27,10	27,69	66,53	
2	Supervisor/a	1.756,66	21,00	24,40	3,43	27,10	24,24	58,21	
2	Enfermero/a	1.756,66	21,00	24,40	3,43	27,10	24,24	58,21	
2	Trabador/a Social	1.631,20	21,00	24,40	3,20	27,10	22,50	54,05	
2	Fisioterapeuta	1.631,20	21,00	24,40	3,20	27,10	22,50	54,05	

2	Terapeuta Ocupacional	1.631,20	21,00	24,40	3,20	27,10	22,50	54,06	
2	Titulado/a Medio	1.596,54	21,00	24,40	3,13	27,10	22,02	52,90	
2	Gobernante/a	1.348,84	21,00	24,40	2,63	27,10	18,61	44,71	
3	Tasoc	1.321,25	21,00	24,40	2,57	27,10	18,23	43,78	
3	Oficial Mantenimiento	1.321,25	21,00	24,40	2,57	27,10	18,23	43,78	
3	Oficial Administrativo	1.321,25	21,00	24,40	2,57	27,10	18,23	43,78	
4	Conductor/a	1.300,02	21,00	24,40	2,53	27,10	17,92	43,08	
4	Gerocultor/a	1.300,02	21,00	24,40	2,53	27,10	17,92	43,08	
2	Cocinero/a	1.300,02	21,00	24,40	2,53	27,10	17,92	43,08	
4	Jardinero/a	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32	
4	Aux Mantenimiento	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32	
4	Aux. Administrativo/a	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32	
4	Portero-Recepcionista	1.277,23	21,00	24,40	2,50	27,10	17,63	42,32	
5	Limpiad./Planchador/a	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05	
5	Pinche Cocina	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05	
5	Ayte Oficios Varios	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05	
5	Personal No Cualificado	1.178,39	21,00	24,40	2,29	27,10	16,26	39,05	
DEL 1 DE JUNIO 2024 AL 31 DE MAYO 2025. INCREMENTO 5,81%									
Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial	
1	Administrador/a	2.493,71	21,50	25,82	4,87	28,67	34,40	82,62	
1	Gerente	2.493,71	21,50	25,82	4,87	28,67	34,40	82,62	
1	Director/a	2.493,71	21,50	25,82	4,87	28,67	34,40	82,62	
1	Médico/a	2.124,26	21,50	25,82	4,15	28,67	29,30	70,40	
1	Titulado/a Superior	2.124,26	21,50	25,82	4,15	28,67	29,30	70,40	
2	Supervisor/a	1.858,72	21,50	25,82	3,63	28,67	25,65	61,59	
2	Enfermero/a	1.858,72	21,50	25,82	3,63	28,67	25,65	61,59	
2	Trabador/a Social	1.725,97	21,50	25,82	3,39	28,67	23,81	57,19	
2	Fisioterapeuta	1.725,97	21,50	25,82	3,39	28,67	23,81	57,19	
2	Terapeuta Ocupacional	1.725,97	21,50	25,82	3,39	28,67	23,81	57,20	
2	Titulado/a Medio	1.689,30	21,50	25,82	3,31	28,67	23,30	55,97	
2	Gobernante/a	1.427,21	21,50	25,82	2,78	28,67	19,69	47,31	
3	Tasoc	1.398,01	21,50	25,82	2,72	28,67	19,29	46,32	

3	Oficial Mantenimiento	1.398,01	21,50	25,82	2,72	28,67	19,29	46,32	
3	Oficial Administrativo	1.398,01	21,50	25,82	2,72	28,67	19,29	46,32	
4	Conductor/a	1.375,55	21,50	25,82	2,68	28,67	18,96	45,58	
4	Gerocultor/a	1.375,55	21,50	25,82	2,68	28,67	18,96	45,58	
2	Cocinero/a	1.375,55	21,50	25,82	2,68	28,67	18,96	45,58	
4	Jardinero/a	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78	
4	Aux Mantenimiento	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78	
4	Aux. Administrativo/a	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78	
4	Portero-Recepcionista	1.351,44	21,50	25,82	2,65	28,67	18,65	44,78	
5	Limpiad./Planchador/a	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32	
5	Pinche Cocina	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32	
5	Ayte Oficios Varios	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32	
5	Personal No Cualificado	1.246,85	21,50	25,82	2,42	28,67	17,20	41,32	
DEL 1 DE JUNIO 2025 AL 31 DE MAYO 2026. INCREMENTO 5,00%									
Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial	
1	Administrador/a	2.618,40	22,00	27,11	5,11	30,10	36,12	86,75	
1	Gerente	2.618,40	22,00	27,11	5,11	30,10	36,12	86,75	
1	Director/a	2.618,40	22,00	27,11	5,11	30,10	36,12	86,75	
1	Médico/a	2.230,47	22,00	27,11	4,36	30,10	30,77	73,92	
1	Titulado/a Superior	2.230,47	22,00	27,11	4,36	30,10	30,77	73,92	
2	Supervisor/a	1.951,66	22,00	27,11	3,81	30,10	26,93	64,67	
2	Enfermero/a	1.951,66	22,00	27,11	3,81	30,10	26,93	64,67	
2	Trabador/a Social	1.812,27	22,00	27,11	3,56	30,10	25,00	60,05	
2	Fisioterapeuta	1.812,27	22,00	27,11	3,56	30,10	25,00	60,05	
2	Terapeuta Ocupacional	1.812,27	22,00	27,11	3,56	30,10	25,00	60,06	
2	Titulado/a Medio	1.773,77	22,00	27,11	3,48	30,10	24,47	58,77	
2	Gobernante/a	1.498,57	22,00	27,11	2,92	30,10	20,67	49,68	
3	Tasoc	1.467,91	22,00	27,11	2,86	30,10	20,25	48,64	
3	Oficial Mantenimiento	1.467,91	22,00	27,11	2,86	30,10	20,25	48,64	
3	Oficial Administrativo	1.467,91	22,00	27,11	2,86	30,10	20,25	48,64	
4	Conductor/a	1.444,33	22,00	27,11	2,81	30,10	19,91	47,86	
4	Gerocultor/a	1.444,33	22,00	27,11	2,81	30,10	19,91	47,86	
2	Cocinero/a	1.444,33	22,00	27,11	2,81	30,10	19,91	47,86	

4	Jardinero/a	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02	
4	Aux Mantenimiento	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02	
4	Aux. Administrativo/a	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02	
4	Portero-Recepcionista	1.419,01	22,00	27,11	2,78	30,10	19,58	47,02	
5	Limpiad./Planchador/a	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39	
5	Pinche Cocina	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39	
5	Ayte Oficios Varios	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39	
5	Personal No Cualificado	1.309,19	22,00	27,11	2,54	30,10	18,06	43,39	
DEL 1 DE JUNIO 2026 AL 31 DE DICIEMBRE 2026. INCREMENTO 3,86%									
Gr	Categoría Profesional	Salario Base	Antig.	Dom/Fest.	H.Noc.	Disponib.	H.Extra	Fest. Especial	
1	Administrador/a	2.719,34	22,50	28,16	5,31	31,26	37,51	90,09	
1	Gerente	2.719,34	22,50	28,16	5,31	31,26	37,51	90,09	
1	Director/a	2.719,34	22,50	28,16	5,31	31,26	37,51	90,09	
1	Médico/a	2.316,45	22,50	28,16	4,53	31,26	31,96	76,77	
1	Titulado/a Superior	2.316,45	22,50	28,16	4,53	31,26	31,96	76,77	
2	Supervisor/a	2.026,90	22,50	28,16	3,96	31,26	27,97	67,16	
2	Enfermero/a	2.026,90	22,50	28,16	3,96	31,26	27,97	67,16	
2	Trabador/a Social	1.882,13	22,50	28,16	3,70	31,26	25,96	62,36	
2	Fisioterapeuta	1.882,13	22,50	28,16	3,70	31,26	25,96	62,36	
2	Terapeuta Ocupacional	1.882,13	22,50	28,16	3,70	31,26	25,96	62,38	
2	Titulado/a Medio	1.842,15	22,50	28,16	3,61	31,26	25,41	61,04	
2	Gobernante/a	1.556,34	22,50	28,16	3,03	31,26	21,47	51,60	
3	Tasoc	1.524,50	22,50	28,16	2,97	31,26	21,03	50,52	
3	Oficial Mantenimiento	1.524,50	22,50	28,16	2,97	31,26	21,03	50,52	
3	Oficial Administrativo	1.524,50	22,50	28,16	2,97	31,26	21,03	50,52	
4	Conductor/a	1.500,01	22,50	28,16	2,92	31,26	20,68	49,71	
4	Gerocultor/a	1.500,01	22,50	28,16	2,92	31,26	20,68	49,71	
2	Cocinero/a	1.500,01	22,50	28,16	2,92	31,26	20,68	49,71	
4	Jardinero/a	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83	
4	Aux Mantenimiento	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83	
4	Aux. Administrativo/a	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83	
4	Portero-Recepcionista	1.473,71	22,50	28,16	2,89	31,26	20,33	48,83	
5	Limpiad./Planchador/a	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06	

5	Pinche Cocina	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06	
5	Ayte Oficios Varios	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06	
5	Personal No Cualificado	1.359,66	22,50	28,16	2,64	31,26	18,76	45,06	