

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS
ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN,
CONSULTA Y ASISTENCIA DE ILLES BALEARS PARA LOS AÑOS
2008 A 2011**

Artículo 1º. PARTES SIGNATARIAS DEL CONVENIO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.- 1. Son partes signatarias de este Convenio Colectivo, por la representación sindical: “SECTOR DE SALUD Y SERVICIOS SOCIOSANITARIOS DE LA FSP-UGT Illes Balears (UGT)”, “FEDERACIÓ DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS DE ILLES BALEARS DE COMISIONS OBRERES (CC.OO.)” y “UNIÓN SINDICATO AUXILIARES ENFERMERÍA (USAE)”; y por la representación empresarial: “UNIÓN BALEAR DE ENTIDADES SANITARIAS (UBES)” y “ASSOCIACIÓ SANITARIA DE LES ILLES BALEARS (ASIB)”.

2. El Convenio Colectivo será de aplicación a los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos, tanto en régimen de hospitalización como de asistencia y consulta, existentes en el territorio de Illes Balears, ya sean personas físicas o jurídicas, mercantiles, mutuales o benéficas, comprendiendo los de las Iglesias, Comunidades Religiosas y Fundaciones Privadas y las sometidas a regímenes especiales y al personal al servicio de tales establecimientos, exceptuando a las Instituciones Sanitarias del Sistema Público de Salud, cualesquiera que sea la Administración Pública que sobre ellas ejerza la competencia, y sus Organismos Autónomos y Empresas y Fundaciones Públicas; y siendo también de aplicación a los trabajadores y trabajadoras al servicio de los establecimientos afectados. En especial, se aplicará a las partes representadas en la negociación, con exclusión de cualquier otra. No quedan incluidos en el ámbito funcional de aplicación los despachos profesionales de medicina, tanto a título individual como colectivo.

No quedan incluidos en el ámbito personal de este Convenio Colectivo el personal que ostente cargos de Dirección General, Gerencia o de Alta Dirección.

Art. 2º. VIGENCIA.- La aplicación del contenido general del Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día en el que la autoridad laboral competente acuerde su registro, depósito y remisión al Boletín Oficial de las Islas Baleares (BOIB), sin perjuicio de las fechas de efecto acordadas por las partes en las distintas materias o grupo homogéneo de materias del articulado del Convenio. Los efectos retributivos del Convenio Colectivo se retrotraerán al día 1 de enero de 2008, salvo en las materias que se haya establecido otra fecha.

El Convenio estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2011.

Si el Convenio Colectivo no es denunciado por cualquiera de las partes otorgantes, se prorrogará de año en año, salvo aquellas materias en las que se haya pactado expresamente su finalización y en consecuencia no sean prorrogables.

Art. 3º. DENUNCIA DEL CONVENIO.- La denuncia del Convenio Colectivo debe ser realizada expresamente y por escrito mediante notificación por la parte o partes que la realiza a las demás partes otorgantes del mismo y a la autoridad laboral competente, fijándose para este trámite el mes de noviembre del año 2011 o, en caso de prórroga, cualquiera de los ulteriores meses de noviembre del año de finalización de la vigencia prorrogada del Convenio.

Denunciado el Convenio y concluida su vigencia inicial y hasta tanto no se logre acuerdo expreso para su renovación, continuará vigente su contenido normativo salvo el de las materias que se hubiera establecido su total expiración. Asimismo perderán vigencia todas sus cláusulas obligacionales.

Art. 4º. NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.- La naturaleza jurídica de las condiciones pactadas es la siguiente:

1. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse todo su contenido, y en particular renegociar aquellas contraprestaciones que se hayan pactado vinculándolas a determinadas condiciones o derechos de la cláusula o cláusulas dejadas sin efecto.
2. GARANTÍA *AD PERSONAM*.- Se respetarán las condiciones personales que, globalmente y en su conjunto, excedan de lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título *ad personam*.
3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.- Las mejoras establecidas en el presente Convenio podrán ser compensadas y absorbidas por las empresas, hasta donde alcancen tanto con las de igual como con las de distinta índole o conceptos, implantadas o que puedan implantarse en el futuro, por disposición legal, convencional, reglamento de régimen interno o con las que libremente o por cualquier otra causa vengán otorgando tales empresas, estimadas en su conjunto y en cómputo anual. Se excluye de la facultad de compensación el “plus innominado estático” que las Empresas vinieran satisfaciendo al personal con derecho al mismo, que seguirá rigiendo por las mismas condiciones reguladas en el apartado IV del artículo 4º del Convenio Colectivo de 1980.

4. Respecto de la compensación y absorción regulada en el párrafo anterior se establece que el incremento pactado para el “plus de categoría profesional” regulado en el artículo 11° c) del Convenio, no podrá ser objeto de absorción ni compensación por otras mejoras retributivas que el trabajador o trabajadora viniera percibiendo. Esta condición de no absorción ni compensación estará vigente exclusivamente durante el presente Convenio Colectivo, por lo que se pacta la no ultraactividad de la misma una vez finalizada la vigencia inicial del mismo, esto es el 31 de diciembre de 2011.

La Comisión Paritaria del Convenio podrá intervenir a instancia de la Empresa o de la representación legal de los trabajadores en la misma, para determinar la naturaleza de las mejoras o complementos que se abonen y las condiciones que en su caso se puede practicar la compensación y absorción, sin perjuicio de las competencias que en esta materia competen a la jurisdicción social.

Art. 5°. GRUPOS PROFESIONALES Y FUNCIONES.- 1. FUNCIONES.

El personal realizará las funciones que resulten del contenido de la prestación laboral a que venga obligado por el Grupo Profesional de pertenencia, de conformidad con lo que dispone este artículo. Las Categorías Profesionales son determinantes del salario que corresponde a cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectadas por este Convenio, según se establece en los anexo I (año 2008) y anexo I bis (año 2009) del mismo.

El personal en ningún caso realizará funciones cuyo ejercicio este expresamente prohibido por la legislación vigente.

Los puestos de trabajo de Dirección, Jefatura, Supervisión y Coordinación, son siempre libremente designados por la Empresa. No obstante, de la existencia de vacantes en los puestos de Supervisión y Coordinación se dará cumplida información a través de los medios utilizados en la empresa (tablón de anuncios, intranet, etc.), así como se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores también a efectos informativos. Se acreditará en el currículo del trabajador o trabajadora la designación para tales puestos y se informará a la representación legal de los trabajadores del nombramiento de tales cargos de responsabilidad.

El personal afectado por este Convenio Colectivo se clasificarán en los Grupos Profesionales que se relacionan a continuación, atendiendo a las funciones prevalentes de la prestación laboral que desempeñen.

Los criterios de definición de los Grupos y Categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para todo el personal, sin que pueda

prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, preponderando en esta materias las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).

2. GRUPOS PROFESIONALES. La clasificación profesional queda ordenada en los Grupos Profesionales siguientes:

2.1 Grupo Profesional Primero (I): Integran este grupo los graduados y graduadas superiores que provistos de su titulación correspondiente y con capacidad para el ejercicio de su profesión ingresan en la Empresa para ejercerla, desempeñando con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo para el que han sido contratados, así como el personal profesional sanitario con titulación de licenciatura a que se refiere la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias o norma que en cada momento esté vigente en esta materia.

Se incluyen dentro de este Grupo los siguientes puestos de trabajo y Categorías Profesionales: Director o directora Médico; Director o Directora Administrativo; Director o Directora de Recursos Humanos; Subdirector o Subdirectora Médico; Subdirector o Subdirectora Administrativo; Titulado o Titulada de Grado Superior; Jefe o Jefa Médico de Departamento; Jefe o Jefa Médico de Servicio; Jefe o Jefa Médico Clínico; Médico Adjunto; Médico; Médico Especialista; Farmacéutico; y Odontólogo.

2.2 Grupo Profesional Segundo (II): Integran este Grupo los diplomados o diplomadas que provistos de su titulación y con capacidad del ejercicio de su profesión ingresan en la Empresa para ejercerla, desempeñando con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo para el que han sido contratados, así como el personal profesional sanitario con titulación de diplomatura a que se refiere la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias o norma que en cada momento esté vigente en esta materia.

Se incluyen dentro de este Grupo los siguientes puestos de trabajo y Categorías Profesionales: Titulado o Titulada Mercantil o similar; Diplomado o Diplomada en Relaciones Laborales y Graduado Social; Maestro o Maestra Nacional; Diplomado o Diplomada en Trabajo Social y Asistente Social; Profesor o Profesora de Educación Física; Intérprete (con titulación del MEC o con diplomatura en Relaciones Públicas); Jefe o Jefa de Personal; Jefe o Jefa de Sección; Jefe o Jefa de Negociado; Programadora o Programador Informático Titulado; Fisioterapeuta; Jefe o Jefa de Enfermería; Terapeuta Ocupacional; Subjefe o Subjefa de Enfermería; Supervisor o Supervisora de Servicios; Diplomada o Diplomado Universitario de Enfermería (DUE); Ayudante Técnico Sanitario (ATS); Matrona; y DUE Especialista en Ginecología y Obstetricia o Salud Mental.

2.3 Grupo Profesional Tercero (III): Integran este Grupo los trabajadores y trabajadoras que acreditando una titulación, formación profesional o técnica específica, según la función, tienen los conocimientos o la experiencia necesaria acreditada para desempeñar, con responsabilidad e iniciativa, bajo supervisión si no ostentan jefatura, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y a la función para los que han sido contratados, así como el personal profesional del área sanitaria de formación profesional de grado medio y superior a que se refiere la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias o norma que en cada momento esté vigente en esta materia.

Se incluyen dentro de este Grupo los siguientes puestos de trabajo y Categorías Profesionales: Técnico de Grado Superior (quienes ostentan los títulos de Técnico en anatomía patológica y citología, en dietética, en documentación sanitaria, en higiene bucodental, imagen para el diagnóstico, en laboratorio de diagnóstico clínico, en ortoprotésica, en prótesis dentales, en radioterapia, en salud ambiental y en audioprótesis) y Técnicos de Grado Medio (quienes ostentan los títulos de Técnico en cuidados auxiliares de enfermería y en farmacia) del área de Formación Profesional Sanitaria; Oficial administrativo de 1ª; Oficial administrativo de 2ª; Auxiliar administrativo; Técnico de Laboratorio Titulado; Auxiliar de Enfermería; Auxiliar Enfermería Especializado (FP1 o módulo 2); Puericultor o Puericultora; Recepcionista y Telefonista; Jefe o Jefa de Cocina; Encargado o Encargada de Servicios Generales; Jefe o Jefa de Almacén; Jefe o Jefa de Lavandería; Gobernanta y Encargado o Encargada de Limpieza; Jefe o Jefa y Encargado o Encargada de Sección Auxiliar; Cocinero o Cocinera de 1ª; Cocinero o Cocinera de 2ª; Jefe o Jefa de Mantenimiento o de Taller.

2.4 Grupo Profesional Cuarto (IV): Integran este Grupo los trabajadores y trabajadoras que con formación básica mínima académica o profesional, ejercitan, por indicación del personal del que dependen, las tareas rutinarias o repetitivas encomendadas al puesto de trabajo y función para los que han sido contratados. El desarrollo de tales funciones al personal de tal Grupo se caracteriza por ejecutarse las mismas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación. En orden a su concreción, dichas tareas serán, a título enunciativo, las que habitualmente tenga encomendadas el personal, las suplementarias o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte.

Se incluyen dentro de este Grupo los siguientes puestos de trabajo y Categorías Profesionales: Cuidador o Cuidadora Psiquiátrica; Monitor o Monitora de Logofonía, de Sordos o de Ocupacional; Monitor o Monitora de Educación Física; Mozo Clínica; Rehabilitador o Rehabilitadora; Celador o celadora, Ayudante o Auxiliar Sanitario; Conserje; Vigilante

Nocturno; Ordenanza; Portero o Portera; Vigilante; Ayudante o Ayudanta de Cocina; Camarero o Camarera; Pinche y Fregador o Fregadora de Cocina; Limpiador o Limpiadora; Costurero o Costurera; Lavandero o Lavandera; Planchador o Planchadora; Oficial o Oficiala de Mantenimiento (en los oficios de Electricista, Calefactor, Fontanero, Albañil, Carpintero, Pintor, Jardinero, etc.); Conductor o Conductora de Ambulancia; Conductor o Conductora; Aprendiz o Aprendiz de Oficio y Aspirante Administrativo de 16 y 17 años.

3. MOVILIDAD FUNCIONAL. La movilidad funcional en el seno de la empresa sólo podrá efectuarse, sin menoscabo de la dignidad del trabajador o la trabajadora, con mantenimiento de su categoría profesional y percepción económica, sin perjuicio de su formación y promoción profesional y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la correspondiente prestación laboral.

4. DESARROLLO Y DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES. Queda facultada la Comisión Paritaria del presente Convenio para interpretar y resolver las discrepancias que puedan surgir en las empresas sobre el desarrollo, definición, descripción y contenido profesional de las funciones de los distintos Grupos Profesionales y puestos de trabajo, sin perjuicio de las facultades competenciales en esta materia de la jurisdicción social.

Art. 6º. MOVILIDAD Y PROMOCIÓN INTERNA.- La movilidad interna deberá ser un proceso continuo abierto de forma permanente siendo seguido el proceso de solicitud y de concesión de las plazas por la Comisión de Seguimiento en la empresa constituida por la representación legal de los trabajadores en la empresa y por quienes designe la Empresa, de forma paritaria, que se reunirá trimestralmente, pudiéndose reunir de forma extraordinaria por convocatoria de cualquiera de las partes.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, así como 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, no verá frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna.

Los criterios de esta norma son los siguientes:

1. OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACIÓN.- Ofertar a los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de traslado voluntario a nivel interno por los distintos servicios y unidades, dentro de su misma categoría o nivel en la empresa.

Estas normas, de régimen interno, serán de aplicación a todo el personal de la empresa con plaza fija.

2. SITUACIONES SUSCEPTIBLES DE MOVILIDAD.- Estas situaciones se podrán dar por las causas siguientes:

- a) Vacantes.
- b) Puestos de nueva creación.
- c) Excedencias y permisos.

3. PROCEDIMIENTO.- Se dará publicidad de las plazas de nueva creación susceptibles de movilidad del resto de situaciones de movilidad en todos sus casos.

La convocatoria se hará pública en el plazo máximo de treinta días desde su vacante. Mientras tanto la plaza se podrá ocupar temporalmente.

El tiempo trabajado temporalmente en esta plaza, según el párrafo anterior, no computará a efectos de mérito alguno.

Quedan excluidos de la citada convocatoria todos los puestos de trabajo que comporten funciones de Dirección, Jefatura, Supervisión y Coordinación.

El período de prueba o adaptación al puesto de trabajo será de dos meses en todos los casos, a cuyo efecto se reunirá la Comisión de Seguimiento y valorará la adaptación al puesto si cree oportuna alguna de las partes, que lo notificará en su caso.

4. SOLICITUD.- La solicitud se realizará en hoja impresa donde figuren los datos personales del solicitante, méritos que aporta, titulación correspondiente al puesto a cubrir, al igual que el turno de preferencia al que se opta y los servicios a los que desea ser trasladado (este último, en los casos de movilidad voluntaria), ordenados preferentemente, sin que exista más de una solicitud en todo momento.

El tiempo de publicación de las plazas vacantes será de veintiún días naturales. En dicho tiempo y mientras se tenga que cubrir la plaza vacante, ésta será cubierta por un contrato de interinidad si se precisa y que no contará como tiempo de experiencia en el puesto.

Se entiende que la última solicitud presentada es la vigente, la cual se dará registro de entrada por el departamento de personal y este hará entrega de una copia a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

El modelo de solicitud se efectuará en un folio normal, sin modelo especial alguno (si no se tuviese modelo en la empresa), donde se

registrará con la fecha de entrada, proporcionando a la persona interesado copia de su solicitud registrada.

Los interesados e interesadas dispondrán de cinco días, a partir de la fecha de publicación de la adjudicación de las plazas o vacantes, para formular reclamaciones u observaciones que crean oportunas, así como para renunciar, sin penalización alguna, a la plaza solicitada. Para renunciar a cualquier solicitud, la persona interesada deberá presentar escrito en este sentido a la dirección de la empresa para su registro y a la representación legal de los trabajadores y de todo ello se remitirá información a la Comisión de Seguimiento.

Se procederá por parte de la Comisión de Seguimiento a consultar con la persona responsable del departamento o servicio donde hubiese la vacante, y solicitarle informe por escrito, de la persona que pudiese tener el perfil más adecuado para optar al puesto de trabajo.

5. REQUISITOS.- Estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

Quien obtuviera un cambio de puesto de trabajo mediante movilidad voluntaria, deberá permanecer un año en el puesto antes de poder solicitar un nuevo destino (salvo causas de salud o por fuerza mayor) periodo el cual solo podrá optar a las plazas vacantes que hayan quedado desiertas en un proceso de movilidad voluntaria.

6. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.- Se creará una Comisión de Seguimiento, integrada por un miembro de cada uno de los Sindicatos que tengan representación en el comité de empresa y tantos miembros designados por la dirección de la empresa como sumen la representación sindical, con el voto ponderado.

La Comisión la presidirá la dirección de la empresa, o persona en quien delegue, con voz pero sin voto, y podrá asistir personal técnico y administrativo que se considere necesario para el asesoramiento de cualquiera de las partes.

De todas las reuniones se levantará acta, que deberán firmar los miembros de la Comisión.

Velará la Comisión del proceso de adjudicación de todas las plazas, reuniéndose de forma ordinaria cada tres meses, para conocer los traslados y cambios adjudicados, así como las solicitudes presentadas, su baremación y las reclamaciones al respecto.

7. COMPETENCIAS.- Serán competencias de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

1. Supervisar el proceso de baremación y confeccionar los listados de selección.
2. Participar en la realización de pruebas específicas que se acuerde en la Comisión de Seguimiento.
3. Conocer cualquier reclamación, incidencia, informe negativo de contratación o no superación de período de prueba, para su estudio y resolución.
4. Cualquier otra competencia que se acuerde por la Comisión de Seguimiento.

8. BAREMO DE APLICACIÓN.- La Comisión Paritaria queda facultada para fijar el baremo de aplicación a los ascensos.

Hasta tanto no se haya establecido dicho baremo, si hay varias personas para el mismo puesto vacante a cubrir, se establecerá un baremo de puntuación, que será público, y que se aplicará con el informe previo del comité de empresa. En caso de empate en el baremo se le adjudicará a la persona con mayor antigüedad, y si el empate persistiera se adjudicará a la persona de más edad.

Art. 7º. FORMACIÓN PROFESIONAL.- 1. En esta materia registrarán los acuerdos que se suscriban en el ámbito correspondiente por las organizaciones empresariales y organizaciones sindicales a las que pertenezcan las partes firmantes del presente Convenio, así como las que se establezcan en la legislación vigente en cada momento.

2. La asistencia del trabajador y trabajadora a la formación programada e impartida por las Empresas será obligatoria, siempre que sea durante la jornada laboral. Si la formación tuviera que impartirse fuera de la jornada de trabajo por razones justificadas, el personal que asista tendrá derecho a la correspondiente compensación en tiempo equivalente de descanso en las fechas que de común acuerdo se pacten.

3. En materia de Formación Continua, y a falta de acuerdos específicos, registrará lo dispuesto en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, así como la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero (BOE núm. 52, de 1 de marzo de 2004) y demás disposiciones que regulan el Subsistema de Formación Profesional Continua.

4. En tanto en cuanto no se fije acuerdo sectorial en esta materia o no se regule legalmente, el personal contratado a tiempo completo y durante todo el año, tendrá derecho a un crédito horario anual de veinte horas, o la parte que corresponda en proporción a la jornada anual que realicen, para asistir a acciones formativas presenciales tanto dentro como fuera del centro de trabajo y durante la jornada laboral o compensadas en tiempo equivalente de descanso o en la fechas que se pacte de común acuerdo, cumpliéndose siempre las siguientes condiciones:

- a) Las acciones formativas deberán estar directamente relacionadas con la actividad profesional que desarrolle el personal en la empresa y su posible promoción, y deberán estar homologadas por la Comisión Paritaria del Convenio. En caso contrario las acciones formativas se podrán realizar sólo si así lo autoriza expresamente la Empresa.
- b) La Empresa sólo podrá denegar la asistencia del personal a la acción formativa que coincidan con el horario de trabajo, de forma motivada y por razones derivadas de la prestación del servicio y solo cuando resulte imposible sustituir al trabajador o trabajadora solicitante de dicha formación, lo que, en su caso, será puesto en conocimiento por escrito de la representación legal de los trabajadores. Si se produjera la negativa empresarial, el trabajador o trabajadora conservará el derecho al crédito horario formativo que se regula en este apartado, sin perjuicio de la compensación en tiempo equivalente de descanso si la acción formativa hubiera tenido lugar fuera del horario de trabajo.
- c) El personal generará el derecho a la citada formación por años vencidos, en proporción a la jornada precedente anual contratada.

El personal deberá acreditar a la Empresa la asistencia regular a la acción formativa cursada mediante la presentación del correspondiente certificado expedido por el centro formativo, a fin de poder solicitar un nuevo permiso.

Como estímulo a la fidelización, y para consolidar y perfeccionar los conocimientos adquiridos, el personal contratado a tiempo completo y con una antigüedad en la prestación de sus servicios en la empresa de, al menos, dos años, el crédito para la formación sería de 25 horas a partir del año 2009 y de 30 horas a partir de 2010. El personal a tiempo parcial tendrá este mismo derecho en proporción a la jornada que tengan pactada.

5. En cuanto a la Formación Continuada establecida por la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (BOE núm. 280, de 22 de noviembre de 2003), será de aplicación lo que se determine legalmente al ámbito de las Empresas regidas por este Convenio.

6. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

7. La Comisión Paritaria queda facultada para ir desarrollando y aplicando durante la vigencia del Convenio todas aquellas normas de

emanen de las disposiciones legales citadas, a la medida que se vayan promulgando los reglamentos, circulares o instrucciones al efecto.

Art. 8°. SALARIO BASE.- 1. El salario base establecido para las distintas categorías profesionales son los que figuran en el anexo I del presente Convenio Colectivo y son el resultado de aplicar sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2007 un incremento del 4,5 por ciento, que es el que se pacta para el año 2008.

Para el año 2009 el salario base es el establecido en el anexo I bis, que es el resultado de aplicar a los salarios del año 2008 un 3,50 por ciento.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, esto es de 2010 y 2011, el salario base tendrán un incremento equivalente al 3 por ciento, sobre los salario del 2009 y 2010, respectivamente.

2. El pago de atrasos por diferencias salariales que, en su caso, se produzcan por aplicación del presente Convenio, se liquidarán de acuerdo a los plazos siguientes:

1. Los correspondientes al año 2008 no más tarde del día 15 de junio de 2009, sin perjuicio de aplicar la revisión correspondiente al citado año 2008 a partir del mes siguiente en el que se publique el Convenio Colectivo en el BOIB.
2. Pago de la nómina con el incremento correspondiente al año 2009 a no más tardar del mes de julio del año 2009.
3. Los atrasos generados, en su caso, durante el año 2009, de enero a junio, de dicho año, no más tarde del día 12 de octubre de 2009.

Las diferencias resultantes de los incrementos salariales de los años 2010 y 2011, se abonará al personal no más tarde de la nómina correspondiente al mes siguiente al de publicación de los incrementos en el BOIB, y con efectos del día uno de enero de dichos años.

3. El salario base de la categoría profesional “auxiliar de enfermería”, en el año 2008 en el nivel 23, grupo III, pasará en tres tramos anuales a partir de 1-1-09 al salario base del nivel inmediatamente superior (en 2008, nivel 22), a razón de un tercio cada año, a fin de que el 1 de enero de 2011 alcance dicho nivel. Durante esta transición el nivel de esta categoría profesional durante los años 2009 y 2010 será el 21 bis.

Art. 9°. COMPLEMENTO RETRIBUTIVO POR AÑOS DE SERVICIO (ANTIGÜEDAD).- El sistema único de complemento retributivo por tiempo de servicios prestados a la empresa para todos los trabajadores y trabajadoras consistirá en un máximo de quince trienios equivalentes al 2 por ciento de salario base cada uno, con un máximo del 30 por ciento.

La fecha inicial del cómputo del complemento por antigüedad será la de ingreso del personal en la empresa sin que haya habido interrupción alguna en la relación laboral. En caso contrario, si esta interrupción ha sido superior a treinta días naturales, la fecha de inicio del nuevo cómputo será la del nuevo ingreso.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia a partir de la firma del presente convenio, para atender al cuidado de hijos o familiares, de conformidad a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, será computable a efectos del devengo y percibo del complemento por antigüedad.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento y el módulo para el cálculo será el del salario base vigente en cada momento.

Art. 10°. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- El personal tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, abonables junto con la mensualidad de junio una y antes del 20 de diciembre la otra, equivalentes cada una de ellas a un mes de salario base, más el complemento de antigüedad correspondiente.

Por acuerdo entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores estas gratificaciones extraordinarias podrán abonarse prorrateadas en las doce mensualidades del año.

Art. 11°. COMPLEMENTOS Y PLUSES RETRIBUTIVOS.- Se establecen los siguientes complementos y pluses retributivos:

- a) PLUS DE RESIDENCIA.- El personal afectado por el presente Convenio percibirán un complemento salarial en concepto de plus de residencia consistente en el 10 por ciento del salario base que se abonará mensualmente.
- b) PLUS DE ESPECIALIDAD.- En razón a la mayor especialidad, se establece un complemento retributivo a favor del personal sanitario titulado clasificado en los grupos profesionales 2 y 3 del artículo 5° del presente Convenio, que desempeñe sus funciones en los puestos de trabajo de las Secciones o Departamentos siguientes: Quirófanos, Radiodiagnóstico, Radioterapia, Medicina Nuclear, Laboratorio de Análisis, Unidad de Cuidados Intensivos, Unidad de Neonatos, Hemodiálisis y Servicio de Urgencias. También percibirá este plus aquel personal sanitario que realice de forma habitual la manipulación o preparado de citostáticos, así como el Lavandero o Lavandera y el Auxiliar Sanitario o Celador o Celadora en el Servicio de Urgencias.

La cuantía de dicho plus será del 15 por ciento del salario base y se abonará mensualmente.

Este mismo plus, pero equivalente al 10 por ciento del salario base, se abonará asimismo al personal de Limpieza y a los Celadores y Celadoras o Auxiliares Sanitarios que presten servicios en alguna de las Secciones o Departamentos a que se refiere el primer párrafo de este apartado y al personal Recepcionista/Telefonista del Servicio de Urgencias, siempre que las funciones que realicen hagan que estén en contacto directo con los pacientes durante la visita médica, hasta la fecha de entrada en vigor del párrafo siguiente.

Así mismo, y a partir del mes siguiente al de la firma del presente Convenio, devengará y percibirá este plus el personal de admisión del Servicio de Urgencias que atienda directa y personalmente a los pacientes de dicho Servicio.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el personal desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado como de especialización, y no supondrá la consolidación personal del derecho al mismo cuando sea destinado a otro puesto de trabajo no calificado de “especialidad” en el presente apartado.

Para tener derecho al devengo y percibo de este complemento será preciso que la dedicación del personal al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada.

Cuando la prestación de los servicios a que se refiere este apartado no tenga carácter habitual y continuado, realizándose en días sueltos, este plus se devengará y percibirá únicamente el día que se desempeñen las funciones y cualquiera que sea tiempo de jornada que se destine a las mismas.

- c) **PLUS DE CATEGORÍA PROFESIONAL.-** En el Convenio precedente quedó establecido este nuevo plus, que absorbió hasta donde alcanzó el regulado en anteriores Convenios Colectivos bajo el nombre de “plus garantía mínima de incremento”, para los Grupos Profesionales Segundo, Tercero y Cuarto, cuyos incrementos a lo largo de toda la vigencia del Convenio serán los mismos pactados para el salario base que se regulan en el artículo 8º del presente Convenio.

Este plus lo devengan y perciben tanto el personal contratado a tiempo indefinido como a tiempo determinado, y en contrataciones a tiempo parcial se percibirá la parte proporcional correspondiente a su jornada de trabajo, en todo caso, sin inclusión en las dos gratificaciones extraordinarias, y con efectos de día 1 de enero de 2008.

El incremento neto resultante de este plus no será absorbible ni compensable por otras mejoras que el trabajador o trabajadora viniera percibiendo, condición que se mantendrá exclusivamente durante la vigencia del presente Convenio, por lo tanto, sin que tenga ultraactividad después de finalizada la vigencia inicial del mismo.

El personal contratado para la Formación o en Prácticas no devengará ni percibirá este Plus, hasta tanto en cuanto su contrato de trabajo no se convierta en indefinido. Si no se produce esta conversión y se extingue el contrato a su vencimiento por voluntad de la Empresa, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una indemnización de dos días de salario por mes de servicio. El derecho a esta indemnización no se devengará ni percibirá si la Empresa opta por abonar al trabajador o trabajadora contratada el referido Plus de Categoría Profesional en los términos establecidos en este Convenio.

- d) PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.- El plus por prestar servicios en domingo o festivo, lo percibirá aquél que inicie su jornada en dichos días y cualquiera que sea la duración de la misma. A partir de 2009 el devengo y percibo del plus será en función de las horas de trabajo coincidentes en dichos días.

Este plus para el año 2008, con efectos de día 1 de enero, será de seis euros con 30 céntimos (6,30 €), -equivalente a 0,90 euros por hora trabajada en una jornada de 7 horas-, para todos las Categorías Profesionales.

Para el año 2009, un euro por hora (1,00 €/hora).

Para el año 2010, un euro con 25 céntimos (1,25 €/hora).

Para el año 2011, un euro con 50 céntimos (1,50 €/hora).

- e) PLUS DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO.- El personal que trabaje tanto en la víspera de Navidad y Año Nuevo, o en Navidad y Año Nuevo, devengará y percibirá un plus equivalente al valor de un día de salario por nivel retributivo en la cuantía que viene recogido en la columna correspondiente de los anexos I (2008) y anexo I bis (2009) del Convenio Colectivo. El percibo de este plus es incompatible con el fijado en el de la letra d).

Este plus se incrementará en los mismos porcentajes y términos establecidos para el salario base.

- f) PLUS DE NOCTURNIDAD.- Se establece que la retribución específica del trabajo nocturno consistirá en el recargo del 25 por ciento, que se aplicará sobre el salario base, cuando ello sea

legalmente aplicable. La franja horaria que se devenga este plus es la comprendida entre las 22 y 6 horas.

- g) **PLUS DE TRANSPORTE.-** Las empresas afectadas por este Convenio satisfarán a todo su personal la cantidad que más abajo se establece en concepto de plus de transporte, para compensar los gastos devengados con motivo del desplazamiento desde el respectivo domicilio al lugar de trabajo y viceversa:

Durante el año 2008 la cantidad de quinientos cincuenta y siete euros con 40 céntimos (557,40 €) anuales, a razón de doce pagos mensuales de cuarenta y seis euros con 45 céntimos (46,45 €) mensuales. En el año 2009 este plus será de seiscientos euros (600 €) anuales, a razón de 50 euros mensuales. En los años 2010 y 2011 este plus se incrementará en los mismos porcentajes establecidos para el salario base.

Este plus no se devengará ni percibirá mientras el trabajador o trabajadora esté en situación de baja por incapacidad temporal, ni mientras esté el contrato de trabajo se halle suspendido por alguna de las causas legalmente establecidas, o se esté disfrutando de excedencias. Sin embargo, dicha cuantía se abonará en la mensualidad que coincida cualquier periodo de vacaciones o permiso retribuido, puesto que el cálculo y cómputo del mismo se ha realizado anualmente calculando once mensualidades de trabajo, dividiéndola en doce pagos mensuales iguales.

El personal contratado a tiempo parcial devengará y percibirá los pluses y complementos regulados en este artículo y que tengan naturaleza salarial en la parte proporcional que corresponda a la jornada de trabajo realizada.

Art. 12º. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.- Si el índice de precios de consumo (IPC) interanual para el conjunto nacional publicando por el Instituto Nacional de Estadística a final de los ejercicios 2009 y 2010 fuera superior al porcentaje de incremento realizado para el salario base y otros complementos en dichos años, el exceso, en su caso, se aplicará sobre el salario base y los complementos referidos, con carácter previo a aplicar la revisión del aumento pactado del año siguiente, sin retroactividad alguna, y al objeto de actualizar, en su caso, el desvío de inflación.

No será de aplicación esta revisión o actualización salarial caso de tener que realizarse a los pluses regulado en el artículo 11º, de la letra d) “plus de domingos y festivos” categoría profesional” y letra g) “plus de transporte”.

Art. 13º. CLÁUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL.- De conformidad con lo que dispone el artículo 85.3 c), en relación con el artículo 82.3, del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio Colectivo, no serán de necesaria u obligada aplicación en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años del ejercicio que se considere y las previsiones para el bienio subsiguiente, o en los supuestos en que su aplicación afecte en forma grave a su viabilidad.

El órgano competente para autorizar la no aplicación de lo estipulado en este Convenio Colectivo será de forma exclusiva la Comisión Paritaria del mismo, siendo nulo cualquier otro pacto de ámbito inferior.

2. Será obligada la comunicación a la Comisión Paritaria expresando la intención de descuelgue salarial dentro de los treinta días siguientes a la publicación del Convenio Colectivo o de las correspondientes revisiones en el BOIB, así como la entrega de información amplia y suficiente por escrito sobre la situación de la empresa, así como la oferta concreta de incremento propuesto, en su caso, planes de viabilidad y de reconversión económica, que impidan el sistemático recurso de la misma empresa al descuelgue.

3. La Comisión Paritaria una vez recibida la comunicación de descuelgue, solicitará de la Empresa la información complementaria que considere conveniente. Una vez recibida la información la Comisión tendrá un plazo de treinta días para emitir informe, transcurrido este plazo, de no emitirse o haber discrepancia en el seno de la Comisión, cualquiera de las partes podrá solicitar la solución prevista en el Reglamento del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

4. El informe de la Comisión Paritaria deberá contener como mínimo los siguientes criterios:

- a) Causa que motiva el descuelgue.
- b) Criterios para el aumento salarial que se considere oportuno.
Plazos y criterios para que la empresa que efectúe el descuelgue realice un aumento salarial progresivo hasta la aplicación de los conceptos económicos fijados en el Convenio Colectivo.

Art. 14º. GASTOS DE DESPLAZAMIENTO O LOCOMOCIÓN.- Los trabajadores y trabajadoras que deban desplazarse durante la jornada de trabajo por cuenta de la empresa, incluidos los casos en los que el personal tenga que iniciar o finalizar la jornada laboral en población distinta a aquélla en la que fue contratado, percibirán la cantidad diecinueve céntimos de euro (0,19 €) por kilómetro recorrido con

vehículo propio o, en su caso, el importe del transporte público utilizado. Las Empresas se harán cargo del resto de gastos de manutención o pernoctación que se produjeran, mediante la presentación de los justificantes de dichos gastos.

El nuevo importe establecido en este artículo entrará en vigor el mes siguiente al de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Hasta entonces, la cuantía de estos gastos se mantendrá en diecisiete céntimos de euro (0,17 €) por kilómetro.

Art. 15°. HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se establecen en esta materia los criterios siguientes:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de material: Realización.
3. Con respecto a las horas extraordinarias motivadas por ausencias imprevistas, cambio de turno, períodos punta y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la especial naturaleza de la asistencia sanitaria, la empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores de las realizadas por estas causas, especificándolas. Trimestralmente los representantes legales de los trabajadores harán pública una valoración del carácter de las horas extraordinarias realizadas durante los tres meses considerados, en base a la información mensual facilitada por la empresa y a la suya propia y reservándose, en su caso, las acciones legales correspondientes por incumplimiento del acuerdo de supresión de las horas extraordinarias habituales. La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al personal en el parte correspondiente.

Se pacta, exclusivamente para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, el 50 por ciento de recargo sobre el valor de la hora ordinaria, para el abono de las horas extraordinarias que se realicen. Si se compensan las horas extraordinarias que se realicen con descanso, éste será equivalente a la duración del período extra trabajado. La opción para el percibo dinerario o la compensación en descanso será del trabajador o trabajadora.

En el caso de que la realización de horas extraordinarias suponga la prolongación del turno de trabajo que coincida con el horario habitual de comidas (almuerzo o cena), el coste de las mismas correrá a cargo de la Empresa, siendo de aplicación a estos supuestos lo establecido en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, BOE núm. 78, de 31-3-2007).

Art. 16°. COMPROMISO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.- Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo asumen el compromiso de creación y mantenimiento de empleo estable. Así, la relación entre el volumen de empleo fijo y la plantilla total de la empresa será de al menos un 70 por ciento de plantilla fija de promedio en cómputo anual.

Los contratos que se suscriban como fijos indefinidos desde el inicio, les serán de aplicación los periodos de prueba regulados en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17°. CONTRATACIÓN EVENTUAL.- Los contratos de duración determinada celebrados cuando lo exijan circunstancias del sector privado de la sanidad, acumulación de tareas o exceso de demanda, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. El período de prueba de dichos contratos no será superior a cuarenta días naturales para los diplomados y titulados superiores y de quince días naturales para el resto de personal. Si se conciertan por tiempo inferior al máximo previsto, podrán prorrogarse por una sola vez hasta alcanzar dicha duración máxima.

Art. 18°. JORNADA LABORAL.- La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de mil setecientos veintiocho (1.728) horas. Esta jornada anual se corresponderá con una jornada promedio semanal de treinta y siete horas y 45 minutos (37,45) ordinarias de trabajo efectivo.

En atención a las características del Servicio de unidad de cuidados intensivos (UCI) y para el personal fijo nocturno, la jornada anual será de mil seiscientas (1.600) horas, que se corresponderá con una jornada promedio semanal de treinta y cinco horas (35) ordinarias de trabajo efectivo.

Con independencia de la jornada anterior se reduce la jornada laboral a treinta y cinco (35) horas semanales de promedio, para todo el personal que tengan turno rotatorio nocturno, durante la semana nocturna trabajada, minorando la jornada máxima anual cada una de las semanas nocturnas trabajadas en 2 horas y 45 minutos.

En los casos que se preste jornada diaria continuada que exceda de seis (6) horas, el período de descanso durante la misma será de quince (15) minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El control y cómputo de la jornada ordinaria de trabajo se verificará trimestralmente en términos de media o por otro sistema, cuando sea necesario por razones objetivas, y en todo caso, la distribución de la jornada no supondrá la superación del número de horas ordinarias anuales pactadas.

Art. 19°. HORARIOS, TURNOS Y DESCANSOS.- 1. En tales materias se mantendrá el régimen actualmente vigente en cada empresa. Su modificación sólo podrá darse previa negociación y acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

2. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. La representación legal de los trabajadores será consultada con carácter previo a la elaboración de dicho calendario laboral, pudiendo emitir informe al respecto que, en su caso, será por escrito y en el plazo máximo de quince días.

Art. 20°. VACACIONES.- 1. Todo el personal disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta días naturales, que serán retribuidas a razón del salario real. Si el trabajador o trabajadora lo solicita, la Empresa hará efectiva la retribución correspondiente al período vacacional el día anterior al inicio de su disfrute.

En cada empresa se confeccionará anualmente un calendario de vacaciones de común acuerdo entre la dirección y los representantes legales de los trabajadores. Este calendario vacacional será rotatorio, por servicios y categoría profesional.

Cuando dos cónyuges que presten servicio en la empresa o pareja estable debidamente registrada como tal, trabajen en el mismo centro de trabajo y empresa, se tendrá en cuenta esta circunstancia en la planificación de vacaciones para procurar que disfruten total o parcialmente las vacaciones conjuntamente.

El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones.

El período anual de vacaciones únicamente se podrá fraccionar en dos periodos de quince días cada uno, uno de ellos a elección del trabajador o trabajadora y el otro por designación de la dirección de la empresa, de acuerdo con los criterios antes referidos, salvo pacto en contrario entre ambas partes.

El inicio del período de vacaciones no podrá coincidir con un día de descanso semanal de modo que en este caso se entenderán iniciadas las vacaciones el día siguiente de dicho descanso semanal.

2. Se recomienda para los trabajadoras y trabajadores fijos el disfrute de las vacaciones durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive. En el supuesto de que la Empresa no pueda dar el disfrute de las mismas íntegramente en este periodo, se verá obligada a dar, al menos, quince días en dicho tramo temporal, salvo pacto individual en contra. Si no hubiera pacto en contrario y la Empresa no pudiera dar

ningún periodo de vacaciones por razones de servicio en las fechas recomendadas, las vacaciones se incrementarán en dos días naturales más.

3. El personal que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado el año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

4. La Empresa, siempre que sea posible cubrir la plaza con las condiciones del convenio, sustituirá al personal en periodo vacacional, a excepción de cuando haya cierre parcial, total o disminución de la actividad en la planta o servicio. En el caso de que la Empresa sustituya a trabajadores o trabajadoras por causa del disfrute del correspondiente periodo de vacaciones mediante la utilización de la modalidad de contratación laboral que corresponda, la categoría profesional que se atribuirá a la persona sustituta será la que tenga asignada la persona sustituida.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario vacacional 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 el artículo 48.4 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.

6. En el supuesto que concedidas o señaladas las vacaciones el trabajador o trabajadora fuera dado de baja por una incapacidad temporal de cualquier tipo y en dicha situación debiera comenzar el periodo de disfrute, tendrá derecho a la sustitución del periodo concedido por otro normal de vacaciones, debiéndolo disfrutar como máximo dentro del primer cuatrimestre del año natural siguiente.

7. El comienzo y terminación de las vacaciones deberá producirse necesariamente dentro del año natural, excepto cuando por necesidades del servicio y de común acuerdo Empresa y trabajador o trabajadora pacten el aplazamiento al año siguiente, en cuyo caso deberán haberse disfrutando a más tardar dentro del primer cuatrimestre del año siguiente, así como en las situaciones previstas en los dos apartados anteriores.

8. Como estímulo a la fidelización y mayor tiempo de vinculación, los trabajadores y trabajadoras con, al menos, tres años de antigüedad en la empresa, a partir del cuarto pasarán a disfrutar 31 días naturales de vacaciones. Este artículo tiene su entrada en vigor en el año 2009. El día de bonificación, será laborable, se podrá disfrutar aisladamente en

la fecha que la persona trabajadora solicite, siempre que no coincida con días festivos y ni antes ni después de los mismos, y preavisase con, al menos, dos semanas, y se concederá automáticamente siempre que no hubiera peticiones anteriores que pudieran afectar al funcionamiento del servicio.

Art. 21º. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.- El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

1. MATRIMONIO: El trabajador o la trabajadora disfrutará de un permiso de veinte días en caso de matrimonio, que se ampliará a veintidós días en caso de que éste tenga lugar fuera de las Islas Baleares. Este permiso podrá iniciarse con una antelación de, al menos, cinco días del hecho causante.

2. REGISTRO COMO PAREJA ESTABLE: Un día para registrarse como pareja estable de conformidad a lo dispuesto en la Ley 18/2001, de 19 de diciembre, de parejas estables, de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

3. NACIMIENTO HIJO: Por nacimiento de hijo del trabajador, tres días si tiene lugar en la misma isla y cinco días si es fuera de ella.

4. FALLECIMIENTO: Por fallecimiento del cónyuge, pareja estable debidamente registrada como tal y parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días si tiene lugar en la misma isla, y seis días si es fuera de ella. En caso de fallecimiento de parientes de segundo grado, la licencia durará dos o cuatro días, según tenga lugar el óbito en la misma isla o fuera de ella, respectivamente.

5. MATRIMONIO DE PADRES, HIJOS O HERMANOS: Un día por matrimonio de los siguientes parientes: padres, hijos o hermanos, y dos días si el mismo tiene lugar fuera de la isla donde esté prestando servicios.

6. DOMICILIO HABITUAL: Un día por traslado del domicilio habitual.

7. ENFERMEDAD O ACCIDENTE: Cuatro días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o pareja estable, hijos y padres, y dos días para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde esté trabajando, el plazo será de seis y cuatro días, respectivamente. En los supuestos de hospitalización el permiso podrá disfrutarse mientras dure la misma, no necesariamente desde el primer día de dicho hecho causante.

8. EXÁMENES: El tiempo necesario para realizar los mismos, debidamente justificados, o 48 horas en caso de tener que desplazarse fuera de la isla en que esté ubicado el centro de trabajo.

9. DEBER DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL: Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar a la personal trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora por cumplimiento de un deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa.

10. REPRESENTACIÓN LABORAL: Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el presente Convenio.

Asimismo, en los supuestos de los apartados 3, 4 y 7, el trabajador o trabajadora, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá prorrogar aquellas licencias, hasta diez días, a cuenta del período de vacaciones que le corresponda. En todo caso el trabajador o trabajadora deberá avisar previamente y justificar debidamente el permiso o licencia y las circunstancias que en el mismo concurren.

Todas las licencias y permisos contemplados en este artículo deberán coincidir con el hecho causante y se entenderán concedidos en días naturales. En los supuestos que se contemplan en los apartados 3, 4 y 7 del presente artículo, si el trabajador o trabajadora ha completado dos tercios de su jornada y debe abandonar su puesto de trabajo por las circunstancias del permiso, el cómputo de la licencia se iniciará el día siguiente.

Art. 22°. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.- Las Empresas afectadas por el presente convenio considerarán aquellas peticiones de permiso no retribuido, por un período mínimo de treinta días y máximo de ciento veinte días al año, cuando se soliciten a través de la representación unitaria o sindical. Podrán disfrutar de dichas licencias, al mismo tiempo, un máximo del 20 por ciento de la plantilla de cada categoría profesional y servicio. Salvo causa justificada y urgente la solicitud deberá cursarse con dos meses de antelación.

La sustitución del puesto de trabajo temporalmente vacante podrá ser cubierta mediante contratos de interinidad.

Los permisos que al efecto se concedan tendrán la consideración legal de suspensiones temporales de los contratos de trabajo.

El personal que se halle en el disfrute de una licencia no retribuida no podrá prestar servicios en empresas que desarrollen su actividad en el sector sanitario y socio-sanitario, tanto público como privado. En caso de producirse situaciones concurrentes se entenderá que constituye una trasgresión de la buena fe contractual.

Art. 23°. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL; EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES; Y SOBRE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.- 1. DERECHO A ADAPTAR LA JORNADA: El trabajador o trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establecen en este convenio colectivo y en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del citado Estatuto.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador o trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto convencionalmente, o desde la resolución

judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador o trabajadora deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación nunca inferior a treinta días, el ejercicio de este derecho.

De conformidad a lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, se amplía la suspensión del contrato de trabajo por paternidad en familias numerosas, reproduciéndose a continuación el texto aprobado.

En el objetivo de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Esta disposición será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de 1 de enero de 2009.

3. EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO: Las trabajadoras embarazadas tendrán 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 de trabajo.

4. PERMISO POR LACTANCIA: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del

permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos fijados en el acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso tendrá una duración equivalente a dos días por mes trabajado dentro del período de lactancia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, siempre dentro del principio de fomento de la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

La trabajadora o el trabajador que quieran acogerse al disfrute de la reducción de jornada de forma acumulada, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con, al menos, quince días, y su disfrute será en días naturales ininterrumpidos y a partir del día siguiente a las vacaciones pendientes de disfrute, si este es el caso, o del descanso maternal.

5. NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS: En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 de este artículo.

6. GUARDA LEGAL Y CUIDADO DE FAMILIARES: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. CONCRECIÓN HORARIA: La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6 de este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la Empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y el trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

El derecho a la concreción horaria está vinculado a la existencia de una reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones, por lo que no se comprende la modificación unilateral del régimen de jornada.

8. TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO: La trabajadora víctima de violencia de género, acreditado ello según el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan de común acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, de conformidad a lo dispuesto en el apartado 7 de este artículo.

9. FALTAS DE ASISTENCIA: No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, del apartado d), del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias debidas a maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Art. 24°. PRENDAS DE TRABAJO Y UNIFORMES.- Las Empresas facilitarán al personal el vestuario, incluido calzado, medias y prenda de abrigo, preciso e idóneo para la realización de su función. Respecto al

calzado, se estará al modelo establecido por la empresa, previa consulta al comité de seguridad y salud.

La utilización del vestuario facilitado por la Empresa será obligatoria salvo que por prescripción médica se indique lo contrario, en cuyo caso habrá que adaptarlo a la citada prescripción, con intervención del Servicio de Prevención, y función del dictamen del responsable de la vigilancia de la salud. De las discrepancias se informará al comité de seguridad y salud, que podrá acordar lo que estime conveniente, salvaguardando el derecho del trabajador y trabajadora a acudir a la vía jurisdiccional en caso de disconformidad.

La indumentaria profesional solo podrá ser utilizando dentro de las instalaciones de los establecimientos sanitarios y en horas de trabajo. El lavado y planchado del vestuario correrá a cargo de las Empresas.

Se fija que la duración normal de las prendas de trabajo es de un año, sin perjuicio de que la reposición de las mismas se haga cuando sea necesario.

Art. 25°. INCAPACIDAD TEMPORAL.- Durante los procesos de incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores y trabajadoras afectadas reciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real, incluidas gratificaciones extraordinarias. Dicho complemento se abonará a partir del primer día hasta, como máximo, cumplirse un año de haberse iniciado la incapacidad temporal.

En los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común o accidente no laboral que determinen la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, las empresas complementarán las prestaciones económicas que el personal afectado reciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real, incluidas las gratificaciones extraordinarias, desde el primer día de iniciarse el proceso de incapacidad temporal hasta cumplirse los doce meses de duración del mismo, en cuyo momento cesará la obligación que asumen las Empresas en este particular sentido. En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes que no requieran hospitalización o intervención quirúrgica el complemento hasta el 100 por ciento del salario real se devengará a partir del trigésimo primer día.

No se generará derecho a complemento a cargo de la empresa en los procesos de incapacidad temporal derivados de accidentes de tráfico, laborales o no, que determinen para el lesionado derecho a percibir cantidades procedentes del seguro de vehículos. En todo caso, los complementos a cargo de la Empresa se prestarán de acuerdo con lo previsto en este apartado hasta que sea efectiva la cantidad

compensatoria del seguro, en cuyo momento se procederá a la regulación de las cantidades satisfechas por la empresa como complementos de la incapacidad temporal.

Las bajas que se produzcan como consecuencia de procesos de incapacidad temporal de duración superior a treinta días, serán sustituidas mediante contratación interina por el tiempo previsto de duración de la baja, siempre que la ocupación clínica lo exija.

Los complementos citados hasta el 100 por 100 del salario real se abonarán a los procesos de incapacidad temporal que se inicien a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, esto es, a partir del día en el que la autoridad laboral competente acuerde su registro, depósito y remisión al Boletín Oficial de las Islas Baleares (BOIB). A los procesos iniciados con anterioridad se les complementará a razón del salario real que tuvieran reconocido con anterioridad al presente Convenio en el momento de la baja.

A efectos de cómputo de la jornada anual previsto en el artículo 18º del presente Convenio, los procesos de incapacidad temporal (IT) se considerarán como tiempo efectivo de trabajo de acuerdo a los criterios siguientes:

- a) Cuando la jornada promedio semanal esté fijada en 35 horas ordinarias de trabajo efectivo, esto es, para el personal adscrito a las unidades de cuidados intensivos (UCI) y para el personal fijo nocturno, el cómputo de jornada será como máximo de 35 horas semanales.
- b) Cuando la jornada promedio semanal esté fijada en 37 horas y 45 minutos ordinarias de trabajo efectivo, el cómputo de jornada será, hasta el vigésimo primer día la jornada de trabajo que normalmente hubiera realizado el trabajador o trabajadora en el supuesto de no hallarse en situación de IT; a partir del vigésimo segundo día en situación de IT la jornada semanal promedio de 37 horas y 45 minutos.
- c) El personal contratado a tiempo parcial se le computará la jornada promedio semanal por la que esté contratado.

Se faculta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para que dirima las discrepancias que pudieran surgir sobre la aplicación de los criterios de cómputo jornada en situaciones de IT antes referidos. Las partes que se sometan a la intervención de la Comisión Paritaria se obligan a acatar la solución que ésta adopte, por lo que la misma tendrá carácter vinculante y ejecutivo.

Art. 26º. AYUDA POR FALLECIMIENTO O INVALIDEZ ABSOLUTA.-

En caso de defunción del trabajador o trabajadora, o declaración de invalidez permanente en grado de absoluta para todo trabajo por causa de accidente de trabajo o muerte súbita durante la jornada laboral, sea

cual sea la causa de la misma, se satisfará por las Empresas, en cualquiera de los citados supuestos, una indemnización de doce meses del salario real que, en caso de fallecimiento, percibirán los herederos.

Las Empresas podrán cubrir la obligación asumida en este artículo mediante la concertación de una póliza de seguros.

Art. 27°. CESES INCENTIVADOS.- La Empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras que cesen voluntariamente y den por extinguido a todos los efectos el contrato de trabajo a partir del cumplimiento de la edad de 58 años las siguientes cantidades a modo de incentivo: entre 58 y 60 años cumplidos, 14 pagas de salario; 61 años, 13 pagas; 62 años, 9 pagas; y, 63 años, 6 pagas.

Las pagas a que se hace mención se abonarán a razón del salario base, antigüedad y plus de residencia, y en un solo pago, salvo acuerdo en contrario entre la Empresa y el trabajador o trabajadora.

En los supuestos que el trabajador o la trabajadora tengan entre 58 o 61 años cumplidos se exigirá el común acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora para extinguir el contrato de trabajo y el consiguiente abono de las referidas pagas.

En los supuestos que el trabajador o trabajadora tengan 62 y 63 años cumplidos, será requisito que tengan acreditada una antigüedad de, al menos, diez años de servicios efectivos a la empresa.

Este artículo entrará en vigor en la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el BOIB. Mientras tanto estará vigente el artículo 27° del Convenio anterior.

Art. 28°. JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.- El personal afectado por el presente Convenio, podrán acogerse a lo dispuesto por el Real Decreto 1194/1995, de 17 de julio, sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo. A tal efecto, las empresas sustituirán a los trabajadores y trabajadoras en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

Art. 29°. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EL CUMPLIMIENTO DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN.- Se establece a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo que el contrato de trabajo se extinguirá por el cumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Esta medida queda vinculada al compromiso de estabilidad en el empleo determinado en el artículo 16° del presente Convenio, así como el resto de medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo, y la

incorporación de trabajadores y trabajadoras jóvenes, así como mujeres trabajadoras en aquellas categorías donde estén subrepresentadas.

b) El personal afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La Empresa que quiera acogerse a esta medida deberá preavisar al trabajador o trabajadora por escrito con al menos dos meses de antelación a la fecha prevista de extinción del contrato.

No obstante todo lo anterior, Empresa y trabajador o trabajadora podrán pactar de común acuerdo prolongar la vida laboral más allá de la citada edad de jubilación, en cuyo caso deberán convenirlo por escrito siendo el plazo de duración de la ampliación de un año, en cuyo momento se producirá la extinción, salvo que se pactará una nueva prolongación, que debería ajustarse a los mismos criterios establecidos en este párrafo.

Art. 30°. EXCEDENCIAS.- 1. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Si la excedencia se ha solicitado por tiempo inferior al máximo establecido, el trabajador podrá optar a una prórroga de la misma. Para sucesivas prórrogas solo será posible si es de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora, sin superar el plazo total de cinco años. Una vez iniciada la excedencia no cabrá cese anticipado en dicha situación, y por lo tanto derecho al reingreso anterior a la fecha de vencimiento previsto, salvo que sea de común acuerdo entre las partes. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, aun no habiéndola agotado en su integridad, sea cual sea el carácter que ésta tuviera, salvo que la misma sea para atender el cuidado de hijos o familiares, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo.

2. El personal tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, 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 dos años, el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o parejas estables

debidamente registradas, 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 apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los tres años de excedencia en el primer supuesto o el primer año de excedencia para el cuidado de familiares o pareja estable del segundo supuesto, respectivamente, el trabajador y trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, reincorporándose al mismo una vez finalice dicha situación. 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 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.

3. El personal que tengan acreditado, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa, podrán disfrutar de excedencia para cursar estudios en centros oficiales por tiempo superior a seis meses y sin exceder de seis años, con reserva de puesto de trabajo. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, sea cual sea el carácter que ésta tuviera.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. Todas las solicitudes de excedencia deberán cursarse por escrito a la empresa con al menos un mes de antelación e indicando el tiempo de

duración. La Empresa dispondrá de quince días como máximo para resolver por escrito lo que proceda sobre dicha solicitud, y en caso de ser rechazada deberá, deberá hacerlo motivadamente.

6. La solicitud para reintegrarse al puesto de trabajo habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha del término de aquélla. El incumplimiento de tal requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

7. Las excedencias contempladas en este artículo no podrán ser destinadas a fines distintos que los solicitados, pues de lo contrario quedarían sin efecto e invalidadas.

Art. 31°. VACANTES.- Durante la vigencia del presente Convenio, las Empresas afectadas por el mismo procurarán, en la medida en que sus posibilidades y necesidades organizativas, técnicas o derivadas de la asistencia sanitaria que prestan se lo permitan, cubrir con nuevos trabajadores o trabajadoras las vacantes que se produzcan mediante alguna modalidad de contrato de trabajo de los válidamente establecidos en la legislación vigente.

Art. 32°. VACANTE POR DESPIDO PROCEDENTE.- Las bajas producidas como consecuencia de despidos procedentes declarados por sentencia de la jurisdicción laboral, serán cubiertas mediante la contratación de otro trabajador o trabajadora en las condiciones expresadas en el artículo 28° de este mismo Convenio para la jubilación anticipada a los 64 años, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6°.

Art. 33°. SALUD LABORAL.- 1. En aplicación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales -en adelante LPRL- los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El ejercicio de este derecho va unido a un deber de las Empresas de proteger la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras llevando a cabo todas las medidas de participación (delegados y delegadas de prevención, comités de seguridad y salud) y medidas técnicas: evaluación de riesgos, organización preventiva, planificación de la prevención, formación e información de los trabajadores y trabajadoras, etcétera, previstos en la LPRL y su normativa de desarrollo.

La diversidad de riesgos y la importancia cualitativa de alguno de ellos hacen que el sector sanitario sea considerado de especial interés en prevención, estando incluidas parte de sus actividades en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las partes firmantes del Convenio asumen, para el período de vigencia del mismo, los siguientes compromisos:

- a) La mejora de las condiciones de seguridad y salud del personal como objetivo de las Empresas del sector.
- b) El deber del personal de utilizar los equipos de protección que les sean entregados y respecto de los cuales hayan recibido la información y formación correspondientes.
- c) La obligación de las Empresas de dotarse de una organización preventiva que debe ser conocida por los representantes legales de los trabajadores.
- d) La obligación de las Empresas de que se realice una evaluación de riesgos siguiendo los criterios de la autoridad competente en la materia o cualquier otro técnicamente válido.
- e) La realización del resto de las actividades preventivas en función de los resultados de la evaluación de riesgos: planificación preventiva, formación e información del personal, revisión periódica de las condiciones de trabajo, planificación de emergencias, etcétera.
- f) De modo especial se asume el compromiso de desarrollar y aplicar protocolos específicos de vigilancia de la salud del personal en todos y cada uno de los puestos de trabajo, prestando mayor atención a aquellos de especial riesgo: radiología, citostáticos, laboratorios, esterilización, unidad de infecciosos, medicina nuclear, quirófanos, etcétera.
- g) Situaciones de especial protección contempladas en la LPRL: trabajo de menores, embarazo, maternidad, lactancia y personal de especial sensibilidad.

La Empresa pondrá especial dedicación y dotará de las medidas de protección a este colectivo laboral, haciendo un exhaustivo control de las condiciones de trabajo, con un adecuado material de protección conforme a las necesidades de éstos.

Para ello, tan pronto la Empresa tenga constancia de cualquiera de estas situaciones, lo pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención que llevará a cabo un seguimiento individualizado de cada caso tomando las medidas que procedan en función de los riesgos del puesto de trabajo y de la evolución y situación clínica del trabajador o trabajadora. El trabajador y trabajadora podrá solicitar por sí mismo o a través de su representación en los órganos de participación preventiva las medidas de protección que estime convenientes debiendo el Servicio de Prevención dar respuesta razonada y por escrito a las peticiones que reciba. Los informes del Servicio de Prevención relativos al personal a que se refiere este apartado serán elevados al Comités de Seguridad y Salud.

2. REHABILITACIÓN PROFESIONAL.- En el seno del Comité de Seguridad y Salud se promoverán actuaciones encaminadas a la rehabilitación profesional tendentes a la reincorporación del personal que haya sufrido una minusvalía derivada de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de su actividad en la empresa.

Dentro de las actuaciones encaminadas a la rehabilitación, se confeccionarán planes específicos para la prevención, asistencia y reinserción en relación con el alcoholismo y otras drogodependencias.

3. PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL.- Se desarrollará según lo previsto en la LPRL. Las Empresas facilitarán la actuación de los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud poniendo a su disposición los medios suficientes para el desarrollo de sus funciones.

La Empresa ofrecerá a los delegados de prevención y demás componentes del comité de seguridad y salud un curso básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de los Servicios de Prevención. De la misma forma se compromete a facilitar la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

Para su formación preventiva y el resto de las funciones atribuidas en la LPRL los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario específico de 20 horas anuales que no podrán ser cedidos sino a quién reglamentariamente los supla.

4. TRABAJADORES MAYORES DE 55 AÑOS.- Se reconoce el derecho del personal mayor de 55 años a no realizar turnos de noche. La Empresa tendrá la facultad de disponer las permutas temporales derivadas de la aplicación de este derecho.

5. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.- Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz e integral de su salud y seguridad en el trabajo, por esto se hace necesaria la incorporación de la perspectiva de género y el principio de igualdad en las actuaciones de salud laboral.

La integración del principio de igualdad en la política de salud, establece que las estrategias y programas integran tanto en su formulación, desarrollo y evaluación, las diferentes necesidades de las mujeres y hombres las medidas oportunas para realizarlas adecuadamente, y que la actuación sanitaria en el ámbito de salud laboral integrará la perspectiva de género y que, la promoción y protección de la salud laboral tendrá, en especial consideración el riesgo y necesidad y específico de los trabajadores.

También determina la obtención y el trato separado del sexo, siempre que sea posible de los datos contenidos en registros, encuestas y otros sistemas de información médica sanitaria.

Se tendrán que recoger las variables relacionadas con el sexo tanto en el sistema de recogida y tratamiento de datos, como en los estudios e investigación, para detectar y prevenir posibles situaciones en los cuales los males derivados de los trabajos laborales, puedan aparecer vinculados al sexo de los trabajadores o trabajadoras.

Los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria, se obtendrán y tratarán de manera desagregada por sexos. Estos datos tendrán el carácter de absolutamente confidenciales para quienes accedan a ellos.

6. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

- a) De conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se reconoce de manera específica el derecho de las trabajadoras embarazadas, a partir del sexto mes de gestación, a no tener que realizar trabajos nocturnos. La Empresa tendrá la facultad de disponer las permutas temporales derivadas de la aplicación de este derecho.
- b) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La Empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- c) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
- d) Lo dispuesto en las letras a) y b) de este apartado será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el c) de este apartado.

7. GRUPO DE TRABAJO.- Se crea una Grupo de trabajo en materia de Salud Laboral en el seno de la Comisión Paritaria con el objetivo de profundizar y desarrollar los puntos relativos a esta disciplina del presente Convenio. La Mesa, de carácter paritario, estará formada por tres representantes de la parte sindical firmante y tres representantes de la parte empresarial. Su primera reunión se realizará dentro de los

seis meses siguientes a la firma del presente Convenio en cuyo momento se elaborará el reglamento de funcionamiento.

Art. 34°. DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

1. DE LOS SINDICATOS: Las partes firmantes del presente Convenio, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

La representación empresarial admite que las Empresas afectadas por este Convenio consideran a los Sindicatos debidamente implantados en sus respectivas plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre las partes. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley y desarrolladas en el presente Convenio a los comités de empresa.

A los efectos anteriores, las Empresas respetarán el derecho del personal a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador y trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco proceder a su despido o causarle perjuicio de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 25 trabajadores y trabajadoras, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección del centro de trabajo.

En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato las Secciones Sindicales que puedan constituirse por el personal afiliado a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas a todos los efectos, por delegados o delegadas sindicales a elección por y entre el personal afiliado en la empresa o en el centro de trabajo. Los delegados o delegadas sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán

las garantías y competencias establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 50 e inferior a 251 trabajadores y trabajadoras, y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación superior al 15 por ciento de aquélla, la representación del Sindicato será ostentada por un delegado o delegada sindical designado de acuerdo con los estatutos del Sindicato a quien represente. La delegada o delegado sindical elegido como tal en los centros de trabajo con la composición de plantilla citada, que deberá ser personal en activo de la empresa, no dispondrá de ningún crédito horario para desarrollar sus funciones, salvo que a su vez fuera miembro del comité de empresa o delegado de personal, o alguno de éstos le cediera total o parcialmente su crédito, lo que habrá de hacerse necesariamente mes a mes, sin que quepa acumulación, por escrito y notificado a la empresa con la menos quince días de antelación.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado o delegada su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

2. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES: Son funciones de las delegadas y delegados sindicales elegidos como tales al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y del personal afiliado del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y las Empresas.

b) Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad y salud, comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley o por convenio colectivo a los miembros del Comité de empresa.

d) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a los miembros afiliados al Sindicato.

e) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten al personal afiliado al Sindicato.
2. En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto de acción empresarial que pueda afectar substancialmente a sus intereses.
3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados y afiliadas al Sindicato y al personal en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado o delegada, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar que garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal.

h) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

i) En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 100 trabajadores y trabajadoras, la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado o delegada sindical pueda ejercer las funciones y tareas que como tal le correspondan.

j) Los delegados y las delegadas sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

3. CUOTA SINDICAL: A requerimiento del personal afiliado a los Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere. Este descuento se practicará trimestralmente aún cuando la plantilla del centro de trabajo de la

empresa no exceda de 100 trabajadores y trabajadoras, siendo en cualquier caso de aplicación todas y cada una de las condiciones exigidas en el presente apartado, para efectuarlo, a excepción de la entrega de la copia de la transferencia que se hará a un miembro del comité de empresa o delegado o delegada de personal con afiliación al Sindicato respectivo.

4. EXCEDENCIAS: Podrá solicitar la situación de excedencia el personal en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

En las Empresas con plantilla inferior a 100 trabajadores y trabajadoras, el personal afectado por el término de su excedencia cubrirá la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contra.

5. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS: A los delegados o delegadas sindicales o cargos de relevancia nacional de los Sindicatos reconocidos en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniéndose su vinculación como personal en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

6. DE LOS COMITÉS DE EMPRESA: Uno. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico, al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios y socias.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa: sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de la jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. La Empresa facilitará al Comité el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
5. En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y de los ascensos.
6. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a las letras a) y b) del punto A), aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Empresa señale expresamente el carácter reservado.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos y condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa, si los tuviere.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- d) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- e) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
- f) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- g) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

7. GARANTÍAS: Las garantías de los representantes legales de los trabajadores elegidos como tales son las siguientes:

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o la trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias o de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas, que la ley determina, sin rebasar el máximo legal. Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegado sindical en uno o varios de sus componentes, así como en los delegados sindicales, siempre que exista conformidad de los interesados, que será puesta en conocimiento de la Empresa, entendiéndose que se mantiene en los términos acordados hasta tanto no se comuniquen lo contrario a la Empresa por los afectados. Se fija en tres el máximo de variaciones que pueden producirse en un año en este orden de cosas y si sobrepasan no entrará en juego la acumulación que se regula en este apartado, que se computará siempre mensualmente, es decir, sin que puedan acumularse las horas de crédito de un determinado mes al mes o meses subsiguientes.

En concreto, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, queda establecido de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta 100 trabajadores y trabajadoras, 15 horas.
2. De 101 a 250 trabajadores y trabajadoras, 20 horas.
3. De 251 a 500 trabajadores y trabajadoras, 30 horas.
4. De 501 a 750 trabajadores y trabajadoras, 35 horas.
5. De 751 trabajadores y trabajadoras en adelante, 40 horas.

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros de comités de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

f) Recibir información, que le será facilitada, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, sobre la aplicación del plan de igualdad, en caso de que se trate de una empresa obligada a tenerlo. Cuando dicha información contenga datos personales, las personas que acceden a la misma deberán observar el deber absoluto de confidencialidad.

8. PRÁCTICAS ANTISINDICALES: En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Art. 35°. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.- Para los temas específicos del sector afectado por el presente Convenio y en lo que concierne a la regulación que de ellos se hace, se establece una Comisión paritaria de interpretación y vigilancia formada por seis representantes de los trabajadores y seis representantes de las Empresas, designados aquéllos por los Sindicatos firmantes y éstos por las Organizaciones empresariales firmantes, con las siguientes funciones:

- a) Interpretación del clausulado del Convenio Colectivo.

b) Arbitraje sobre las cuestiones que las partes le sometan.

c) Estudio para su aplicación durante la vigencia del Convenio, como cláusula de naturaleza obligacional, de una bolsa de horas sindicales de carácter sectorial en el ámbito de Illes Balears.

d) Elaboración de un nuevo régimen disciplinario laboral adaptado a las actuales circunstancias para sustituir los artículos 37º a 42º del texto convencional, que una vez acordado en el seno de la Comisión paritaria será elevado a las partes firmantes del Convenio para su aprobación, firma y tramitación como parte de su texto. Mientras tanto continuará vigente el régimen disciplinario previsto en este Convenio Colectivo en sus artículos 37º a 42º.

e) En materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres, se constituirá un grupo de trabajo en el seno de esta Comisión, compuesto de forma paritaria entre hombres y mujeres, a las que se le atribuyen competencias sobre el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad en las Empresas. A tal efecto podrán recabar de las mismas y tener acceso a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

f) Las demás que se le atribuyan en este Convenio, en especial la realización de estudios que traten de poner en marcha sistemas que aseguren el correcto reciclaje y formación continuada del personal del sector, de conformidad todo ello con la competencia que le asigna el artículo 7º del presente Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la Comisión serán vinculantes.

La sede de la Comisión Paritaria será la del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), Avgda. Comte Sallent nº 11 - 2º piso, en Palma de Mallorca.

Art. 36º. CLÁUSULA DE ADHESIÓN AL TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES.- 1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

2. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y cualquier otro que afecte a las partes incluidas en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el TAMIB, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito personal del Convenio, a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8º del citado Reglamento.

Art. 37°. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.- El personal podrá ser sancionado por las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador y trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 38°. FALTAS LEVES.- Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes natural, superior a diez minutos e inferior a veinte minutos, que no causen juicio irreparable.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) Por falta de aseo e higiene personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al normal funcionamiento de la empresa.
- h) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

Art. 39°. FALTAS GRAVES.- Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones por un tiempo superior a diez e inferior a veinte minutos en un período de un mes natural y que no causen perjuicios irreparables.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días consecutivos o tres no consecutivos en el plazo de un mes natural.
- c) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido el párrafo d) del siguiente apartado.
- d) La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de su trabajo.

- f) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la Empresa.
- i) La embriaguez no habitual durante la jornada laboral.
- j) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- k) Las derivadas de lo establecido en los apartados d) del artículo anterior.
- l) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Art. 40°. FALTAS MUY GRAVES.- Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo, por un tiempo superior a diez e inferior a veinte minutos, en diez ocasiones durante seis meses naturales o en veinte durante un año natural.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes natural.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes con suficiente entidad de propiedad de la Empresa, de compañeros y compañeras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- e) Las derivadas de los apartados d) del artículo 38° y f) y l) del artículo 32°.
- f) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- g) El acoso sexual.
- h) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- i) A los efectos de consideración como falta grave o muy grave la reincidencia en la comisión de faltas leves y graves, se tomarán en cuenta solamente las correspondientes en el periodo de nueve meses anteriores.

- j) En lo no previsto en la precedente relación, se aplicará las causas contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 41°. RÉGIMEN DE SANCIONES.- Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora, o la observancia del procedimiento que sea aplicable cuando sea legalmente preceptivo.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta en la misma forma en que practique la sanción, a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga, con todas las especificaciones que en ella concurra.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días y despido disciplinario.

Art. 42°. PRESCRIPCIÓN.- La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. DERECHOS ADQUIRIDOS EN MATERIA DE ANTIGÜEDAD.- Al objeto de fomentar la contratación estable y fija por tiempo indefinido en el sector y que el sistema de aumentos retributivos por años de servicios en la empresa no sea un obstáculo o inconveniente para este fin, se acordó derogar con efectos de 1 de enero de 2004 el sistema de complementos retributivos por antigüedad establecido en el artículo 9º, párrafo primero, del Convenio Colectivo vigente en el año 2003, sin perjuicio de los derechos adquiridos que se determinan a continuación.

A los trabajadores y trabajadoras cuya fecha de ingreso a efectos del cómputo del complemento por años de servicio fuera anterior al 1 de enero de 1996, se les reconoce como derecho adquirido a título *ad personam*, el complemento por antigüedad en la cuantía que viniera

percibiendo en el mes de diciembre de 2003, derecho que tienen reconocido por la aplicación de los Convenios Colectivos anteriores.

A estos trabajadores y trabajadoras se les aplicará en el año 2008 la tabla recogida en el anexo II del Convenio, según el nivel retributivo que tuvieran adquirido en el mes de diciembre de 2003, con la salvedad que se expresa en el párrafo siguiente, y siempre que la cuantía resultante sea superior a la regulada en el artículo 9º de este Convenio, en cuyo caso se aplicará aquella, sin que en ningún caso sean acumulables ambos regímenes o sistemas. Para el año 2009 regirá la tabla en esta materia que viene recogida en el anexo II bis. Esta tabla se verá incrementada en los años 2010 y 2011 en el mismo porcentaje acordado para el salario.

Para la categoría profesional “diplomado universitario de enfermería” (DUE) y “ayudante técnico sanitario” (ATS) se le reconoce a efectos de su aplicación con efectos de 1 de enero de 2009, como derecho adquirido y en las mismas condiciones que se regulan en la presente disposición, el nivel 8 del anexo II bis.

Las partes signatarias del Convenio declaran que el régimen pactado en la presente materia no tiene finalidad selectiva ni discriminatoria alguna del personal en atención al momento de su contratación laboral, sino única y exclusivamente el reconocimiento a la consolidación a título personal de los derechos adquiridos o en trance de adquisición que venían disfrutando determinados trabajadores y trabajadoras con anterioridad, todo ello de conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional en materia de aplicación del principio de igualdad, por lo que si la autoridad laboral competente estimase que este artículo pudiera conculcar la legalidad vigente y advirtiera de ello a las partes signatarias o si la jurisdicción competente adoptara medida alguna al objeto de subsanar las supuestas anomalías, en este supuesto se acuerda reunir de forma urgente a las partes signatarias del Convenio Colectivo, quedando desde este instante automáticamente suspendida la aplicación de este artículo, procediéndose entonces a subsanar las supuestas anomalías adaptándolo a la legalidad vigente, manteniendo en todo caso en el consiguiente acuerdo las expectativas de los devengos, abonos e incrementos pactados en este complemento entre las partes para el personal afectado.

Disposición adicional segunda. PRODUCTIVIDAD.- Por la naturaleza de la actividad a que se dedican las Empresas afectadas por el presente Convenio, concurren en estos momentos dificultades insuperables que permitan establecer sistemas de medición de productividad, por lo que las Empresas no pueden obtener, a través de la presente negociación, contrapartidas que puedan objetivarse sobre la materia. No obstante ello, las partes firmantes hacen constar que las condiciones económicas pactadas remuneran a niveles normales de productividad y que éstos son exigibles a cambio de aquéllas, y que la restauración de la

rentabilidad de las Empresas y el mantenimiento del nivel de empleo se relaciona directamente con la esmerada asistencia que se preste a enfermos, familiares y acompañantes, a todos los niveles.

Disposición adicional tercera. VALOR HORA PROFESIONAL.- El valor hora profesional para cada Categoría viene determinado por el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

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

Estas abreviaturas representan:

SHP:	Salario Hora Profesional
SB mensual:	Salario Base
CA mensual:	Complemento Antigüedad
PG o CP mensual:	Plus de Categoría Profesional
PR mensual:	Plus de Residencia
JATE:	Jornada anual de trabajo efectivo

Disposición adicional cuarta. ACCIDENTES DE CIRCULACIÓN.- En el caso de que algún trabajador o trabajadora de la Empresa, conduciendo vehículo destinado al transporte de enfermos por encargo de la misma, sufriera un accidente de circulación durante la realización de servicios previamente calificados de muy urgentes, la Empresa se verá obligada a lo siguiente:

- a) A abonar los honorarios de la defensa letrada ante los Juzgados, Tribunales y Organismos competentes.
- b) A abonar la fianza carcelaria que pudiera señalarse y las costas judiciales y honorarios profesionales e incluso de peritos.
- c) Si a resultas del accidente se privara temporalmente al personal de libertad o del permiso de conducir, se le respetará mientras dure tal situación el salario real que viniera percibiendo y la privación de libertad o del permiso de conducir no será considerado como motivo de falta laboral sancionable, independientemente de la resolución que, en orden a su culpabilidad o inocencia en el accidente, dicten los organismos competentes, salvo en el caso de que el trabajador resultara condenado, en resolución o sentencia firme imputándole directamente haber ingerido bebidas alcohólicas con tasas superiores a las establecidas por la norma y, en todo caso bajo los efectos de estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y cualquier sustancia de efectos análogos; por incumplir la obligación de someterse a las pruebas para detección de posibles intoxicaciones de alcohol, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y otras sustancias análoga; por la conducción negligente o manifiestamente temeraria; por conducción negligente o creando un riesgo para otros usuarios de la vía; o por omitir el deber de socorro en caso de urgente necesidad. Mientras dure la privación de la licencia de conducir la Empresa podrá

destinar al trabajador a otras tareas profesionales, incluso de distinto nivel o grupo profesional, que se adapte a las condiciones profesionales del mismo.

- d) Las Empresas podrán cubrir mediante el correspondiente seguro las obligaciones asumidas en la presente disposición adicional.

Disposición adicional quinta. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO DE MUJERES Y HOMBRES Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.- 1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: El principio de igualdad de trato de mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

2. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Sin perjuicio de lo establecido legalmente constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

3. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4. ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD: a) 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

b) En el caso de las empresas de plantilla superior a doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

c) Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de que la Empresa haya realizado un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

d) Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

e) Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

f) Las Empresas obligadas a elaborar un Plan de Igualdad deberán tenerlo confeccionado y aplicado en el plazo de un año a contar desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOIB, sin perjuicio de ir cumpliendo y reconociendo puntualmente todos los derechos derivados de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

g) COMISIÓN DE IGUALDAD.- En el seno de la Comisión Paritaria y dependiente de ella, se creará, en el plazo de tres meses desde la publicación en el BOIB del presente Convenio Colectivo, una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros, designados de forma paritaria por las partes firmantes del Convenio, procurando una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

1. Mediar en las discrepancias que pudieran suscitarse en las empresas durante el transcurso de la negociación de un Plan de Igualdad.
2. Realizar el seguimiento y la evaluación de los Planes de Igualdad, valorando la efectividad de las medidas acordadas.
3. Proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
4. Vigilar, interpretar y asesorar a las partes firmantes sobre el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el marco del Convenio Colectivo.
5. Elaborar protocolos marco sobre acoso sexual y por razón de sexo.

6. Conocer de cuantos casos sobre acoso sexual o por razón de sexo pudieran producirse en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo y elaborar informe al respecto, proponiendo, si fuera necesario, la adopción de medidas para evitar futuras situaciones.
7. Cuantas otras funciones pudiesen atribuírsele por la Comisión Paritaria del Convenio, relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Constituida formalmente la Comisión de Igualdad de Oportunidades, elaborará unas normas de funcionamiento interno que fijarán los procedimientos que deban seguirse en cada una de las situaciones en las cuales pudiera tener competencia.

5. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO: Las Empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En el marco de la Comisión Paritaria del Convenio se estudiará para su elaboración e implantación, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que comprenderá los principios antes reseñados. Este protocolo deberá estar vigente en el plazo máximo de un año a contar desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOIB.

Disposición adicional sexta. TITULACIÓN.- Las partes son coincidentes en relacionar la mejora de la calidad asistencial con el mayor grado de formación y profesionalidad del personal que presta la asistencia. A tal fin, las Empresas exigirán al personal de nueva contratación la titulación suficiente para el desempeño de las funciones propias del puesto para el que se contrate.

Disposición adicional séptima. PERSONAL DISCAPACITADO.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo y por las normas que rigen la materia, se comprometen a cumplir las obligaciones legales sobre porcentaje de reserva de plazas a favor de las personas disminuidas destinatarias de tales medidas protectoras, siempre que la discapacidad no impida el normal desempeño de las tareas o funciones del puesto de trabajo.

Disposición adicional octava. CARRERA PROFESIONAL.- Las partes firmantes del presente Convenio declaran el reconocimiento de la Carrera Profesional en el ámbito sanitario, según lo establecido en la legislación vigente en esta materia. A tal fin, se constituirá un grupo de trabajo dentro de la Comisión paritaria para que aborde esta materia a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Disposición final. CLÁUSULA DEROGATORIA.- Este Convenio Colectivo en virtud del apartado 4 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, sucede y deroga en su integridad tanto al anterior Convenio como a todos los anteriores al mismo, salvo los aspectos que se mantengan por expresarlo así el presente texto articulado.

En Palma de Mallorca, a 20 de marzo de dos mil nueve.