

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO
PARA LOS ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS
DE HOSPITALIZACIÓN, CONSULTA Y ASISTENCIA
DE ILLES BALEARS AÑOS 2004 A 2007**

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

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 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 al servicio de los Establecimientos afectados. En especial, se aplicará a las partes representadas en la negociación, con exclusión de cualquier otra.

No será de aplicación este Convenio Colectivo al personal que ostente cargos 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 2004.

El Convenio estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2007.

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 2007 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.
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 *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 vengan 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.

Respecto de la compensación y absorción regulada en el párrafo anterior se establece que el "Plus de Categoría Profesional" regulado en el artículo 11º c) del presente Convenio y que entra en vigor con efectos del día 1 de enero de 2004, sólo podrá ser compensado y absorbido, en su caso, por las mejoras o complementos (denominados de diversas maneras en cada una de las empresas) que las Empresas vinieran o vengan abonando en virtud de acuerdos individuales o plurales con los trabajadores, sin que ello alcance a otros conceptos, complementos o pluses regulados en el Convenio. Ante cualquier controversia sobre esta materia, 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.

Art. 5º. GRUPOS PROFESIONALES Y FUNCIONES.- 1. Los trabajadores realizarán las funciones que resulten del contenido de la prestación laboral a que vengan obligados 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 afectados por este Convenio, según se establece en el Anexo I al 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 de libre designación de la Empresa.

Los trabajadores afectados 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 deban desempeñar.

Los criterios de definición de los Grupos y Categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores tanto masculinos como femeninos, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

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

2.1 Grupo Profesional Primero (I): Integran este grupo los graduados superiores que provistos de su titulación correspondiente y con capacidad para el ejercicio de su profesión son contratados por la Empresa para ejercerla, desempeñando con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo para el que han sido contratados, así como los profesionales sanitarios titulados de nivel licenciado 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 Médico; Director Administrativo; Subdirector Médico; Subdirector Administrativo; Jefe Médico Departamento; Jefe Médico Servicio; Jefe Farmacéutico Servicio; Jefe Médico Clínico; Médico; Odontólogo; Médico Adjunto; Médico Especialista; Farmacéutico; Director de Recursos Humanos; y Titulado de Grado Superior.

2.2 Grupo Profesional Segundo (II): Integran este Grupo los diplomados que provistos de su titulación y con capacidad del ejercicio de su profesión son contratados por la Empresa para ejercerla, desempeñando con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo para el que han sido contratados, así como los profesionales sanitarios titulados de nivel diplomado 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: Jefe de Enfermería; Supervisor de Enfermería;

Subjefe de Enfermería; Diplomado Universitario de Enfermería (DUE) y Ayudante Técnico Sanitario (ATS); Matrona; DUE Especialista en Salud Mental; DUE Especialista en Ginecología y Obstetricia; Fisioterapeuta; Terapeuta Ocupacional; Diplomado en Trabajo Social y Asistente Social; Intérprete (con titulación del MEC o con Diplomatura en Relaciones Públicas); Profesor de Educación Física; Programador Informático Titulado; Jefe de Negociado; Jefe de Sección; Jefe de Personal; Titulado Mercantil o similar; y Técnico en Relaciones Laborales y Graduado Social.

2.3 Grupo Profesional Tercero (III): Integran este Grupo los trabajadores 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 los profesionales 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 Medio y Superior del área sanitaria de formación profesional; Auxiliar de Enfermería; Puericultor; Técnico de Laboratorio Titulado; Jefe de Cocina; Jefe de Taller o Mantenimiento; Cocinero de 1.^a; Cocinero de 2.^a; Gobernanta; Encargado de Limpieza; Jefe de Almacén; Jefe de Lavandería; Encargado o Jefe de Servicios Generales o Auxiliares; Recepcionista y Telefonista; Oficial Administrativo de 1.^a; Oficial Administrativo de 2.^a; y Auxiliar Administrativo.

2.4 Grupo Profesional Cuarto (IV): Integran este Grupo los trabajadores 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: Celador, Ayudante o Auxiliar Sanitario; Monitor de Logofonía, de Sordos y de Ocupacional; Cuidador Psiquiátrico; Mozo Clínica; Ayudante de Cocina; Pinche de Cocina; Camarero; Lavandero; Costurero; planchador; Limpiador; Oficial de Mantenimiento (Electricista, Calefactor, Fontanero, Albañil, Carpintero, Pintor, Jardinero, etc.); Conductor de Ambulancia; Conductor; Conserje; Portero; Ordenanza; Vigilante Nocturno; y Vigilante.

3. MOVILIDAD FUNCIONAL.- La movilidad funcional en el seno de la empresa sólo podrá efectuarse, sin menoscabo de la dignidad del trabajador, con mantenimiento de su categoría profesional y percepción económica, sin perjuicio de su formación y promoción profesional, y tendrán 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 que desarrolle las funciones del personal de los distintos Grupos Profesionales a partir de su publicación en el BOIB y dentro del año 2005, funciones que serán descritas partiendo del documento base de la propuesta sindical.

Art. 6º Bis. 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.

Los criterios de esta norma son los siguientes:

1. OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACIÓN.- Ofertar a los trabajadores 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:

- 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 convocatoria, todos los cargos de confianza y dirección en la empresa.

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 interino 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 (sino se tuviese modelo en la empresa), donde se registrará con la fecha de entrada, proporcionando al interesado copia de su solicitud registrada.

Los interesados 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 el interesado 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 el 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 por salud o por fuerza mayor) período 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 los representantes sindicales, 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, en un plazo de seis meses a contar desde la publicación del Convenio en el BOIB, 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 al más antiguo, y si el empate persistiera se adjudicará al de más edad.

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

En esta materia de Formación Continua, y a falta de acuerdos específicos, regirá 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), disposiciones que regulan el Subsistema de Formación Profesional Continua.

En tanto en cuanto no se fije acuerdo sectorial en esta materia o no se regule legalmente, los trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, veinte de las horas que se dediquen a una o diversas acciones serán dentro de la jornada laboral o se reducirán de la jornada de trabajo, cumpliéndose siempre las siguientes condiciones:

- a) La Empresa podrá denegar motivadamente la asistencia del trabajador a la acción formativa por razones derivadas de la prestación del servicio, solo cuando resulte imposible sustituir al trabajador solicitante de ficha formación, lo cual será informado por escrito a la representación legal de los trabajadores.
- b) El trabajador solicitante debe haber superado el período de prueba y acreditar, como mínimo, una antigüedad de tres meses en la empresa.
- c) El trabajador acreditará a la Empresa la asistencia a la acción formativa correspondiente.

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.

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. 8º. SALARIO BASE.- Los salarios base establecidos 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 2003 un incremento del 4 por ciento, que es el que se pacta para el año 2004.

Para el año 2005 los salarios base son los del Anexo I Bis, que son el resultado de aplicar a los del año 2004 un 2,40 por ciento, que es el equivalente al 120 por ciento de la inflación prevista oficialmente para dicho año.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, esto es de 2006 y 2007, los salarios base tendrán también un incremento equivalente al 120 por ciento de la previsión de inflación que el Gobierno de España determine para cada uno de estos años en los Presupuestos Generales del Estado.

Se establece que el salario base de las Categorías Profesionales de ATS/DUE, DUE Especialista en Ginecología y Obstetricia o Salud Mental y Matrona, se equiparán al salario base de la Categoría Profesional de Fisioterapeuta en el transcurso de la vigencia del presente Convenio, tránsito que empezará en el año 2005 y concluirá en el año 2007. En el año 2005 esta equiparación supondrá al menos el 60 por ciento a partir del 1 de enero de 2005. En el 2006 y 2007 y con efectos de 1 de enero de cada año, se procederá a la equiparación del resto en dos tramos iguales, para lo que se faculta expresamente a la Comisión Paritaria al objeto de que fije las cuantías para cada uno de los tramos citados.

Asimismo, y con efectos de 1 de enero de 2005, el salario base de las Categorías Profesionales siguientes: Jefe de Enfermería, Subjefe de Enfermería y Supervisor de Enfermería, se equiparán al nivel 8 correspondiente a la Categoría de Fisioterapeuta.

El pago de diferencias salariales que en su caso pudieran producirse por aplicación del presente Convenio correspondiente al año 2004 y el tiempo transcurrido el año 2005, o de cualquier de sus revisiones ulteriores, se deberá abonar a los trabajadores en la nómina del mes siguiente al de publicación del Convenio Colectivo o de las revisiones del mismo en el BOIB.

Art. 9º. COMPLEMENTO RETRIBUTIVO POR AÑOS DE SERVICIO (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 acuerda 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 anterior, sin perjuicio de los derechos adquiridos que se determinan en la disposición adicional segunda de este Convenio.

Así, se establece un sistema único de complemento retributivo por tiempo de servicios prestados a la empresa para todos los trabajadores consistente 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 trabajador 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 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.

Hasta 31 de diciembre de 2003 estará vigente el artículo 9º del Convenio Colectivo anterior.

Art. 10º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, abonables junto con la mensualidad de junio una y antes del 20 de diciembre la otra, y equivalentes cada una de ellas a un mes de 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. 11º. COMPLEMENTOS Y PLUS RETRIBUTIVOS.- Se establecen los siguientes complementos y pluses retributivos:

- a) PLUS DE RESIDENCIA.- Los trabajadores afectados 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 5º del presente Convenio, que desempeñe sus funciones en puestos de trabajo en las Secciones o Departamentos siguientes: Quirófanos, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina Nuclear, Laboratorio de Análisis, Unidad de Cuidados Intensivos, Unidad de Prematuros, Hemodiálisis, Tomografía Axial Computarizada 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 y el Auxiliar Sanitario o Celador 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 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. El derecho al Plus regulado en este párrafo entrará en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo y con efectos del día 1 de enero de 2005.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado como de especializado, 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 trabajador 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.- Se establece con este Convenio un nuevo Plus, que absorbe hasta donde alcance el regulado en anteriores Convenios Colectivos bajo el nombre de "Plus Garantía Mínima de Incremento", para los Grupos Profesionales Segundo, Tercero y Cuarto, cuyas cuantías a lo largo de toda la vigencia del Convenio son las siguientes:

GRUPOS PROFESIONALES	AÑOS			
	2004	2005	2006	2007

	Euros por mes (12 pagas)			
Segundo	70	120	170	220
Tercero y Cuarto	40	50	60	70

Este Plus es absorbible y compensable con las mejoras retributivas que las Empresas vinieran abonando en virtud de pacto individual, plural o colectivo a los trabajadores incluidos en los Grupos Profesionales citados.

Este Plus no se devengará ni percibirá en las Gratificaciones Extraordinarias.

Los contratados para la Formación o en Prácticas no devengarán ni percibirán 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 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 contratado el referido Plus de Categoría Profesional en los términos establecidos en este Convenio.

- d) PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.- Se establece un Plus retributivo por el hecho de que el trabajador tenga que prestar sus servicios en domingo o festivo, que lo percibirá aquél que inicie su jornada en dichos días y cualquiera que sea la duración de la misma. Este Plus será de CINCO EUROS (5 €) para todos las Categorías Profesionales.
- 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 del Anexo I del Convenio Colectivo. El percibo de este Plus es incompatible con el fijado en el de la letra d).
- 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.

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

Año 2004	Año 2005	Año 2006	Año 2007
20 €/mes	35 €/mes	35 €/mes	40 €/mes

Las cuantías de los complementos de los apartados d) "Plus de Domingos y Festivos", y e) "Plus de Navidad y Año Nuevo", serán revisados anualmente, durante la vigencia del Convenio, en el mismo porcentaje que el salario base, y también les será de aplicación la Cláusula de Garantía Salarial pactada en el artículo 11º Bis del Convenio.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial devengarán y percibirán 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. 11º Bis. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.- Con carácter retroactivo a 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del Convenio, salvo en el año 2004, se aplicará una revisión salarial, en su caso, consistente en la diferencia que se constate entre el incremento aplicado más medio punto porcentual (0,5) y el índice de precios al consumo (ÍPC) real registrado en el conjunto nacional a final de cada uno de los tres ejercicios referidos, según el dato oficial de ÍPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La revisión se efectuará en el mes de enero siguiente de cada uno de los años citados, cuando se conozca el ÍPC real del ejercicio anterior.

No será de aplicación esta revisión salarial caso de tener que realizarse a los Pluses regulado en el artículo 11º Bis, de la letra c) "Plus de Categoría Profesional" y letra g) "Plus de Transporte".

Art. 11º Ter. 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 30 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 30 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.
- c) 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. 12°. GASTOS DE DESPLAZAMIENTO O LOCOMOCIÓN.- Los trabajadores que deban desplazarse durante la jornada de trabajo por cuenta de la empresa, incluidos los casos en los que el trabajador tenga que iniciar o finalizar la jornada laboral en población distinta a aquella en la que fue contratado, percibirán la cantidad diecisiete céntimos de euro (0,17 €) 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.

Art. 13°. 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 trabajador 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.

Art. 13º Bis. 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 períodos de prueba regulados en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13º Ter. 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 40 días naturales para los diplomados y titulados superiores y de 15 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. 14º. 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 todos los trabajadores 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. 15°. HORARIOS, TURNOS Y DESCANSOS.- 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.

Art. 16°. VACACIONES.- 1. Todo el personal disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta (30) días naturales, que serán retribuidas a razón del salario real, haciéndose efectiva dicha retribución el día anterior al inicio del disfrute de las mismas.

En cada empresa se confeccionará anualmente un calendario de vacaciones de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores a través de sus representantes. Este calendario vacacional será rotatorio y por servicios y categoría profesional, y las fechas de disfrute se asignarán por el orden de antigüedad establecido a raíz del primer año de vigencia del Convenio anterior

El trabajador 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 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 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 período, se verá obligada a dar quince días en dicho período, salvo pacto individual en contra.

3. Los trabajadores 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 a los trabajadores en período 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 por causa del disfrute del correspondiente período reglamentario de vacaciones, mediante la utilización de la modalidad de contratación laboral que corresponda, la Categoría Profesional que se atribuirá al sustituto será la que tenga asignada el sustituido.

5. En el supuesto que concedidas o señaladas las vacaciones, el trabajador 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 período concedido por otro normal de vacaciones.

6. El comienzo y terminación de las vacaciones tendrán que ser forzosamente dentro del año natural, excepto en los casos en que por necesidades del servicio, y de mutuo acuerdo, se aplacen al año siguiente.

Art. 17º. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.- 1. MATRIMONIO DEL TRABAJADOR: El trabajador disfrutará de un permiso de 20 días en caso de matrimonio, que se ampliará a 22 días en caso de que éste tenga lugar fuera del ámbito territorial de aplicación del presente Convenio.

2. NACIMIENTO HIJO: Por nacimiento de hijo del trabajador, 3 días si tiene lugar en la misma isla y 5 días si es fuera de ella.

3. FALLECIMIENTO: Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 4 días, si tiene lugar en la misma isla y 6 días si es fuera de ella. En caso de

fallecimiento de parientes de segundo grado, la licencia durará 2 o 4 días, según tenga lugar el óbito en la misma isla o fuera.

4. Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, 1 día, y dos si es fuera de la isla.

5. Por cambio de domicilio habitual: 1 día.

6. ENFERMEDAD: Por accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho e hijos 4 días si en la isla y 6 días si es fuera de ella; y resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días si es en la isla y 4 días si es fuera de ella.

7. EXÁMENES: El tiempo necesario para realizar los mismos, debidamente justificado y 48 horas en caso de traslado fuera de la Isla en que se ubique el centro de trabajo.

8. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional 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 3 meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador 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.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el presente Convenio.

Asimismo, en los supuestos de los apartados 2, 3 y 6, el trabajador, siempre que las necesidades lo permitan, podrá prorrogar aquellas licencias, hasta 10 días, a cuenta del período de vacaciones que le corresponda. En todo caso el trabajador deberá avisar previamente y

justificar debidamente el permiso o licencia y las circunstancias que en el mismo concurren.

Todas las licencias y permisos contemplados deben coincidir con el hecho causante.

Art. 18°. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio considerarán aquellas peticiones de permiso no retribuido, por un período mínimo de 30 días y máximo de 120 días al año, cuando se soliciten a través de los Delegados de personal, Comités de empresa o Delegado 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. 19°. PRENDAS DE TRABAJO Y UNIFORMES.- Las Empresas facilitarán al personal el vestuario, incluido calzado y medias, 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 no utilización del vestuario, calzado y medias facilitado por la Empresa no devengará compensación alguna, salvo prescripción facultativa.

El lavado y planchado del vestuario correrá a cargo de las Empresas.

Las Empresas admiten 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. 20º. INCAPACIDAD TEMPORAL.- Durante los procesos de incapacidad temporal (I.T.) derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las Empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real, incluidas pagas extras. Dicho complemento se abonará a partir del primer día hasta, como máximo, cumplirse un año de haberse iniciado la I.T..

En los procesos de I.T. derivados de enfermedad común o accidente no laboral que determinen la hospitalización y/o intervención quirúrgica del que lo sufra, las Empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real, incluidas pagas extras, desde el primer día de iniciarse el proceso de I.T. 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 I.T. 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 (31º). Este nuevo párrafo se aplicará a los procesos de I.T. que se inicien a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

No se generará derecho a complemento a cargo de la Empresa en los procesos de I.T. 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 I.T..

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

A efectos de cómputo de la jornada anual los procesos de I.T. se considerarán como tiempo efectivo de trabajo en el turno correspondiente, de acuerdo con la jornada resultante del promedio semanal establecido en el artículo 14º. del Convenio Colectivo.

Art. 21°. AYUDA POR FALLECIMIENTO O INVALIDEZ ABSOLUTA.-

En caso de defunción del trabajador 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. 22°. PAGA DE PROMOCIÓN.- La Empresa abonará a los trabajadores que anticipen su jubilación las siguientes cantidades:

A los 60 años	A los 61 años	A los 62 años	A los 63 años
14 Pagas	13 Pagas	9 Pagas	6 Pagas

Las Pagas a que se hace mención se abonarán a razón del salario base, antigüedad y plus de residencia. En los supuestos que el trabajador tenga 60 o 61 años se exigirá el mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador para el abono de las referidas pagas.

Se hace constar por las partes signatarias del Convenio que lo negociado en este artículo no tiene naturaleza de compromiso por pensiones alguno, sino naturaleza salarial y compensatoria por los años de servicio a la empresa y en función del trabajo desarrollado en la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores. De común acuerdo entre Empresa y trabajador podrá sustituirse el pago en metálico por un pago en especie de valor equivalente o transformarlo en tiempo de descanso retribuido.

Se hace constar que si a instancia de la Autoridad competente, administrativa o judicial, se requiriera a la Empresa la exteriorización o declarara la obligación de éstas de proceder a la dotación contable del devengo de dichas pagas, este artículo quedará automáticamente sin efecto alguno. En este supuesto las partes signatarias del presente Convenio se reunirán en orden a alcanzar los acuerdos precisos al objeto de compensar las expectativas de los beneficios aquí pactados.

Art. 22º Bis. JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.- Los trabajadores afectados 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 en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

Art. 23º. EXCEDENCIAS.- 1. Los trabajadores fijos que tengan acreditado, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa, podrán disfrutar de una excedencia por tiempo no superior a tres años, con reserva de puesto de trabajo y con garantía de reincorporación al término de la misma siempre y cuando el motivo de petición de aquélla sea el cuidado directo de hijos, no necesariamente recién nacidos. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso viniera disfrutando.

2. Los trabajadores fijos 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, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, sea cual sea el carácter que ésta tuviera.

3. Los trabajadores fijos, podrán solicitar excedencia con reserva de puesto de trabajo por tiempo no inferior a 2 meses ni superior a 2 años, siempre y cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción de cónyuge, pareja de hecho o de familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones.

4. Los trabajadores fijos que tengan acreditado, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa, podrán disfrutar de una excedencia por tiempo no inferior a 6 meses, prorrogable una única vez, ni superior a 5 años, con reserva de puesto de trabajo y sin garantía de reincorporación al término de la misma. Este derecho sólo podrá ser ejercitado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia sea cual sea el carácter que ésta tuviera.

5. 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.

6. 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 y la causa de la misma, salvo las excedencias reguladas en el apartado 4 del este artículo, en las que no será obligatorio especificar el motivo de la solicitud. La Empresa dispondrá de quince días como máximo para resolver lo que proceda sobre dicha solicitud, lo que deberá hacer motivadamente y por escrito.

7. Mientras duren las excedencias contempladas en los apartados 1, 2 y 3 del presente artículo no se podrán destinar a fines distintos que los solicitados.

Art. 24º. 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 las vacantes que se produzcan mediante alguna modalidad de contrato de trabajo de los válidamente establecidos en la legislación vigente.

Art. 25º. 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 en las condiciones expresadas en el artículo 22º. Bis de este mismo Convenio para la jubilación anticipada a los 64 años, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6º.

Art. 26º. SALUD LABORAL.- En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) los trabajadores 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 los empresarios de proteger la seguridad y salud de los trabajadores llevando a cabo todas las medidas de participación (Delegados 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, etc., previstos en la LPRL y su normativa de desarrollo.

La diversidad de riesgos y la importancia cualitativa de alguno de ellos hace que el sector sanitario sea considerado de especial interés en prevención y su actividad incluida 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:

1º. La mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores como objetivo de las Empresas del sector.

2º. El deber de los trabajadores de utilizar los equipos de protección que les sean entregados y respecto de los cuales hayan recibido la información y formación correspondientes.

3º. La obligación de las Empresas de dotarse de una organización preventiva que debe ser conocida por los representantes de los trabajadores.

4º. 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.

5º. La realización del resto de las actividades preventivas en función de los resultados de la evaluación de riesgos: planificación preventiva, formación e información de los trabajadores, revisión periódica de las condiciones de trabajo, planificación de emergencias, etc.

6º. De modo especial se asume el compromiso de desarrollar y aplicar protocolos específicos de vigilancia de la salud de los trabajadores 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, etc.

7º. Situaciones de especial protección contempladas en la LPRL: trabajo de menores, embarazo y maternidad y trabajadores de especial sensibilidad.



La Empresa pondrá especial dedicación y dotará de las medidas de protección a este tipo de trabajadores, 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. El trabajador 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.

Se reconoce de manera específica el derecho de las embarazadas, a partir del sexto mes de gestación, a no realizar trabajos nocturnos. La Empresa tendrá la facultad de disponer las permutas temporales derivadas de la aplicación de este derecho.

8º. REHABILITACIÓN PROFESIONAL.- En el seno del Comité de Seguridad y Salud se promoverán actuaciones encaminadas a la rehabilitación profesional tendentes a la reincorporación de los trabajadores que hayan 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.

9º. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.- 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 otros 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 quien reglamentariamente los supla.

10º. Se reconoce el derecho de los trabajadores mayores 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.

11º. Se crea una Mesa de Seguimiento en Salud Laboral en el seno de la Comisión Paritaria con el objetivo de profundizar y desarrollar los puntos relativos a Salud Laboral 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. 27º.- DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

A) 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 consideren a los Sindicatos debidamente implantados en sus respectivas plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. 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 de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores

afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo 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 pudiera interrumpir el proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 25 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 50 e inferior a 251 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por ciento de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado Sindical designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. El Delegado Sindical, que deberá ser trabajador en activo de la empresa, salvo que a su vez fuera miembro del Comité de empresa o Delegado de personal, no dispondrá de ningún crédito horario para desarrollar sus funciones.

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 su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES:

I. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

II. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan su presencia.

III. 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.

IV. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

V. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

VII. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, 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 todos los trabajadores.

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

IX. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

X. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

XI. CUOTA SINDICAL.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o 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 Dirección de 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, 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 de personal afiliado a la Central Sindical respectiva.

XII. EXCEDENCIAS.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador 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, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contra.

XIII. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.- A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniéndose su vinculación como

trabajadores 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.

B) DE LOS COMITÉS DE EMPRESA:

I. 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.

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. El empresario 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.

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) Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 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 Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- h) 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.

II. GARANTÍAS:

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 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, 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, 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 comunique 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 15 horas.
2. De 101 a 250 trabajadores 20 horas.
3. De 251 a 500 trabajadores 30 horas.
4. De 501 a 750 trabajadores 35 horas.
5. De 751 trabajadores 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.

C) 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. 28º. 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 los empresarios, designados aquéllos por los Sindicatos firmantes, y éstos por las Organizaciones empresariales firmantes, con las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje sobre las cuestiones que las partes le sometan.
- c) Salud Laboral. En particular redactar un nuevo artículo 26º. A instancia de las propuestas que formule la representación sindical firmante.
- d) 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.
- e) 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 de los trabajadores del sector, de conformidad todo ello con la competencia que le asigna el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

Los acuerdos serán vinculantes.

La sede de la Comisión Paritaria será la del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

Art. 29º. 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 los trabajadores y empresarios incluidos 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. 30º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

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

Art. 31º. 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. 32º. 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, 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. 33°. 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 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 31º y f) y m) del artículo 32º.
- 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. 34°. 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 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.

SANCIONES MÁXIMAS: 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. 35°. 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

Primera. FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA.- Mientras exista la habilitación legal o convencional para hacerlo, podrán las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, concertar contratos para el fomento de la contratación indefinida regulados en la Disposición Adicional 1ª de la ley 63/1997, de 27 de diciembre, con los trabajadores que estuvieren en ellas empleados mediante un contrato de duración determinada temporal, incluidos los contratos formativos.

El régimen jurídico de tales contrataciones y los derechos y obligaciones que de ellas se deriven, se regirán por lo dispuesto en la ley para los contratos indefinidos, con las excepciones que se contemplan en los apartados 4 y 5 de la referida Disposición Adicional.

Segunda. DERECHOS ADQUIRIDOS EN MATERIA DE ANTIGÜEDAD.- A los trabajadores 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 partir de 1 de enero de 2004, a estos trabajadores se les aplicará la tabla recogida en el Anexo II del Convenio, según el nivel retributivo que tuvieran adquirido en el mes de diciembre de 2003, 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.

Las partes signatarias del Convenio declaran que el régimen pactado en la presente materia no tiene finalidad selectiva ni discriminatoria alguna de los trabajadores 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 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 los trabajadores afectados.

La tabla del Anexo II se incrementará en el año 2005, así como en el resto de años de vigencia del Convenio, en el 120 por ciento de la inflación que prevea el Gobierno de España para cada uno de dichos años.

Hasta 31 de diciembre de 2003 estará vigente el artículo 9º del Convenio Colectivo anterior.

Tercera. 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.

Cuarta. CANON DE NEGOCIACIÓN.- Respecto al llamado "Canon de Negociación", la Comisión Paritaria podrá pactar su establecimiento, observando las condiciones legales que lo hagan eficaz y viable.

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

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

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

Sexta. ACCIDENTES DE CIRCULACIÓN.- En el caso de que algún trabajador 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 abonar los honorarios de la defensa letrada ante los Juzgados, Tribunales y Organismos competentes.
- A abonar la fianza carcelaria que pudiera señalarse y las costas judiciales y honorarios profesionales e incluso de peritos.
- Si a resultas del accidente se privara temporalmente al trabajador de libertad o del permiso de conducir, se le respetará mientras dure la privación el salario real que viniere percibiendo y la privación de libertad o del permiso de conducir no será considerado como motivo de sanción, 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 sentencia firme, por imprudencia temeraria o por conducción bajo el influjo de bebidas alcohólicas.

- d) Las Empresas cubrirán mediante el correspondiente seguro las obligaciones asumidas en la presente Disposición Adicional.

Séptima. IGUALDAD RETRIBUTIVA Y DERECHOS DE INFORMACIÓN.- Las Empresas garantizan la aplicación de las condiciones retributivas pactadas en este Convenio Colectivo a todos los trabajadores contratados, en función de la categoría profesional asignada, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

Asimismo, las empresas observarán las obligaciones impuestas en el Estatuto de los Trabajadores sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores.

Octava. 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.

Novena. 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.

Décima. 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.

Y en prueba de conformidad se firma el presente Convenio Colectivo en la ciudad de Palma de Mallorca (Illes Balears), a 7 de febrero de dos mil cinco.

ANEXO I

TABLA DE NIVELES RETRIBUTIVOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

PARA EL AÑO 2004

Nivel Retributivo	Grupo profesional	CATEGORÍA PROFESIONAL	Salario base mensual	Plus Residencia	Plus Categoría Profesional	Total mensual	Total anual	Plus Art. 11º. e) Convento
-------------------	-------------------	-----------------------	----------------------	-----------------	----------------------------	---------------	-------------	----------------------------

PERSONAL DIRECTIVO

1	I	Director médico; Director administrativo; Director recursos humanos.	1.255,85	125,59	-	1.381,43	19.088,85	85,61
2	I	Subdirector médico; Subdirector administrativo.	1.189,36	118,94	-	1.308,30	18.078,31	81,08

PERSONAL NO SANITARIO TITULADO

3	I	Titulado grado superior.	1.145,95	114,60	-	1.260,55	17.418,45	78,12
12	II	Titulado mercantil o similar.	972,42	97,24	70,00	1.139,66	15.620,81	69,60
13	II	Diplomado relaciones laborales y Graduado Social; Maestro nacional; Diplomado en trabajo social y Asistente social; Profesor educación física; Intérprete diplomado.	966,62	96,66	70,00	1.133,28	15.532,62	69,20

PERSONAL ADMINISTRATIVO

9	II	Jefe de personal; Jefe de sección.	1.011,45	101,15	70,00	1.182,60	16.214,13	72,26
12	II	Jefe de negociado.	972,42	97,24	70,00	1.139,66	15.620,79	69,60
14	II	Programador informático titulado.	918,55	91,85	70,00	1.080,40	14.801,83	65,93
16	III	Oficial administrativo de 1ª.	842,19	84,22	40,00	966,41	13.281,33	59,30
19	III	Oficial administrativo de 2ª.	776,94	77,69	40,00	894,63	12.289,49	54,86
23	III	Auxiliar administrativo.	732,63	73,26	40,00	845,89	11.615,99	51,83

PERSONAL SANITARIO TITULADO

3	I	Jefe médico departamento.	1.145,95	114,60	-	1.260,55	17.418,45	78,12
4	I	Jefe médico servicio.	1.100,14	110,01	-	1.210,15	16.722,09	75,00
5	I	Jefe médico clínico.	1.076,51	107,65	-	1.184,16	16.363,01	73,39
6	I	Médico adjunto.	1.059,22	105,92	-	1.165,14	16.100,14	72,21
7	I	Médico; Médico especialista; Farmacéutico; Odontólogo.	1.041,68	104,17	-	1.145,85	15.833,52	71,01
8	II	Fisioterapeuta.	1.030,28	103,03	70,00	1.203,31	16.500,26	73,54
10	II	Jefe enfermería.	1.007,11	100,71	70,00	1.177,82	16.148,08	71,96
11	II	Terapeuta ocupacional.	995,56	99,56	70,00	1.165,11	15.972,49	71,18
12	II	Subjefe enfermería; Supervisor de servicios.	972,42	97,24	70,00	1.139,66	15.620,81	69,60
13	II	Diplomado universitario enfermería (DUE); Ayudante técnico sanitario (ATS).	966,62	96,66	70,00	1.133,28	15.532,62	69,20
13	II	Matrona; DUE especialista ginecología y obstetricia o salud mental.	966,62	96,66	70,00	1.133,28	15.532,62	69,20
15	III	Técnico de laboratorio titulado.	860,81	86,08	40,00	986,89	13.564,27	60,57
23	III	Auxiliar enfermería; Auxiliar enfermería especializado (FP1 o Módulo 2); Puericultor.	732,63	73,26	40,00	845,89	11.615,99	51,83

ANEXO I
TABLA DE NIVELES RETRIBUTIVOS POR
CATEGORÍAS PROFESIONALES PARA EL AÑO 2004

Nivel Retributivo	Grupo profesional	CATEGORÍA PROFESIONAL	Salario base mensual	Plus Residencia	Plus Categoría Profesional	Total mensual	Total anual	Plus Art. 11º e) Convenio
-------------------	-------------------	-----------------------	----------------------	-----------------	----------------------------	---------------	-------------	---------------------------

PERSONAL SANITARIO NO TITULADO

22	IV	Cuidador psiquiátrico.	748,35	74,84	40,00	863,19	11.854,94	52,91
23	IV	Monitor de logofonía, de sordos o de ocupacional; Monitor de educación física; Mozo clínica; Rehabilitador; Celador, Ayudante o Auxiliar sanitario	732,63	73,26	40,00	845,89	11.615,99	51,83

PERSONAL SUBALTERNO

18	IV	Conserje.	793,28	79,33	40,00	912,61	12.537,92	55,97
23	III	Recepcionista y Telefonista.	732,63	73,26	40,00	845,89	11.615,99	51,83
23	IV	Vigilante nocturno.	732,63	73,26	40,00	845,89	11.615,99	51,83
25	IV	Ordenanza; Portero; Vigilante.	698,07	69,81	44,59	812,47	11.145,74	49,70

PERSONAL SERVICIOS GENERALES

17	III	Jefe de cocina.	801,74	80,17	40,00	921,92	12.666,47	56,55
18	III	Encargado servicios generales; Jefe almacén; Jefe lavandería; Gobernanta y Encargado de limpieza; Jefe y Encargado sección auxiliar.	793,28	79,33	40,00	912,61	12.537,92	55,97
21	III	Cocinero de 1º.	749,97	75,00	40,00	864,97	11.879,57	53,02
24	III	Cocinero de 2º.	718,50	71,85	41,25	831,60	11.416,18	50,93
25	IV	Ayudante cocina; Camarero; Pinche y Fregador de cocina; Limpiador; Costurero; Lavadero; Planchador.	698,07	69,81	44,59	812,47	11.145,74	49,70

PERSONAL OFICIOS VARIOS

20	III	Jefe mantenimiento o de taller.	760,68	76,07	40,00	876,74	12.042,29	53,75
20	IV	Oficial de mantenimiento (Electricista, Calefactor, Fontanero, Albañil, Carpintero, Pintor, Jardinero, etc.) Conductor ambulancia; Conductor.	760,68	76,07	40,00	876,74	12.042,29	53,75

APRENDICES Y ASPIRANTES

26	IV	Aprendiz de oficio y Aspirante administrativo de 16 y 17 años.	565,02	56,50	66,31	687,83	9.384,00	41,65
----	----	--	--------	-------	-------	--------	----------	-------