



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

18837

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears (exp.: CC_TA_10/122, codi de conveni 07002261012002)

Antecedents

1. El dia 26 d'agost de 2014, la representació de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 9 de setembre, la senyora Catalina Ana Galmés Trueba, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 24 d'octubre de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)



**IV Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears****Capítol I**
Disposicions generals**Article 1****Parts negociadores**

Aquest Conveni s'ha negociat, d'una banda, en representació del personal laboral, pels sindicats UGT i CCOO i, de l'altra, en representació de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, per les persones designades amb aquesta finalitat.

Article 2**Àmbit funcional, personal i territorial**

Les normes que conté aquest Conveni són d'aplicació a tot el personal laboral al servei de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, amb independència de quina en sigui la forma contractual.

L'objecte d'aquest Conveni col·lectiu és regular les relacions laborals entre la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears i el personal laboral que hi presta serveis, en aplicació de la normativa que estableixen l'Estatut bàsic de l'empleat públic en allò que hi sigui aplicable, l'Estatut dels treballadors i la resta de la legislació laboral vigent, i a l'empara del Conveni 151 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), com també de la Constitució espanyola, l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears i la Llei de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Queda exclòs de l'aplicació d'aquest Conveni el personal laboral especial d'alta direcció, comprès en els articles 20, 21 i 22 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i les persones la relació de les quals amb la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears es derivi de l'acceptació d'una minuta o un pressupost per a la realització d'una obra o un servei, mitjançant un contracte específic.

L'àmbit territorial d'aquest Conveni és el de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 3**Àmbit temporal i vigència**

Aquest Conveni té una vigència de 4 anys i s'ha de considerar en vigor des del dia que es formalitzi, amb independència de la data que es publiqui en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Article 4**Denúncia i pròrroga**

Aquest Conveni s'ha d'entendre prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no ho denuncia oportunament cap de les parts, amb un termini de preavis de quatre mesos a partir de la data en què acabi la vigència inicial del Conveni col·lectiu o de cadascuna de les ampliacions.

Quant a la negociació, pot ser total o parcial en funció de les propostes que plantegin les parts.

Una vegada denunciat, s'ha de constituir una comissió negociadora, en el termini d'un mes comptador des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora ha de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts poden establir un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'ha d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

De conformitat amb el darrer paràgraf de l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors, transcorregut un any des de la denúncia del Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un conveni nou o s'hagi dictat un laude arbitral, el Conveni perd la vigència. No obstant això, als efectes de facilitar el procés de negociació, ambdues parts poden acordar dins del mes següent a la constitució de la comissió negociadora, l'ampliació de la vigència del Conveni denunciat per un període de trenta mesos.

Igualment, d'acord amb el darrer paràgraf de l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, quan es pretengui no aplicar les condicions de treball



que afectin les matèries que assenyala aquest article, s'ha d'iniciar un període de consulta amb els representants dels treballadors d'una durada no superior a quinze dies.

En el cas de desacord, s'ha de sotmetre la qüestió a la comissió paritària del Conveni, la qual disposa d'un termini de set dies per pronunciar-se.

Si tot i així es continua sense arribar a un acord, s'ha de sotmetre la qüestió al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, seguint el procediment establert en l'Acord interprofessional pel qual es va crear. I si encara es continua sense arribar a un acord s'ha de sotmetre la qüestió a l'organisme autonòmic que hagi assumit les funcions de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.

Article 5

Empresa i representació

A l'efecte de l'aplicació d'aquest Conveni, s'entén per empresa la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

La representació del personal laboral té les competències que determinen l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i aquest Conveni col·lectiu.

Article 6

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de l'aplicació pràctica, s'han de considerar globalment i en el seu conjunt.

En el supòsit que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el que preveu l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectui el control de legalitat o les parts interessades impugnin el Conveni davant dels tribunals, i que com a conseqüència d'aquesta actuació, d'ofici o impugnació, la jurisdicció social anul·lasi de manera total o parcial alguna de les clàusules o articles, les dues parts hauran de negociar en un termini de dos mesos, llevat d'una ampliació pactada, la totalitat o la parcialitat anul·lada o, si escau, establir les mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri que s'ha acordat, i la resta del Conveni prosseguirà vigent. En aquest supòsit, i fins que s'elabori un text nou, s'ha d'aplicar a la part anul·lada la normativa convencional anterior.

Article 7

Absorció i compensació

Les condicions econòmiques i de qualsevol índole pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen les que hi hagi abans de l'entrada en vigor, qualsevol que en siguin la naturalesa, l'origen i la denominació.

Article 8

Equiparació a les millores de la CAIB

Llevat de en matèria de jornada, permisos, llicències, vacances i IT, l'aplicació dels quals és automàtica, qualsevol millora establerta amb caràcter general per al personal laboral de la CAIB de les matèries a què fa referència aquest Conveni necessita l'acord de la comissió paritària per a l'aplicació efectiva.

De la mateixa manera, qualsevol implantació de la carrera i/o el desenvolupament professional dins la CAIB suposa l'aplicació automàtica a la Fundació, en els mateixos termes i condicions.

Article 9

Comissió Paritària per a la interpretació, l'estudi, la vigilància, la conciliació i l'arbitratge

Dins dels quinze dies següents a la publicació d'aquest Conveni, s'ha de constituir la Comissió Paritària per a la interpretació, l'estudi, la vigilància, la conciliació i l'arbitratge, integrada per les persones que designi la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears i les persones que nomenin les organitzacions sindicals signants del Conveni, d'entre les persones integrants del Comitè d'Empresa. En la composició d'aquesta Comissió Paritària s'ha de respectar la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals que s'hagin tengut en compte per a la composició de la Comissió Negociadora.

En la primera reunió s'ha d'establir un reglament de funcionament intern i s'ha d'elegir la persona que ha de presidir la Comissió d'entre



totes les que la integren. La representació del personal laboral i de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears en la Comissió Paritària pot comptar amb l'assistència a les reunions de personal assessor.

Els acords que s'adoptin han de quedar reflectits en les actes que s'han d'estendre en cada reunió, firmades per ambdues parts, i tenen caràcter vinculant.

Aquests acords tendran validesa i eficàcia plena dins l'àmbit d'aquest Conveni, s'han d'adoptar per majoria de cada una de les parts i s'han de fer públics en tots els centres de treball en un termini no inferior a quinze dies des que s'aprovin.

La Comissió Paritària té les funcions següents:

- La interpretació, l'estudi, la vigilància, la conciliació i l'arbitratge d'aquest Conveni.
- Tenir coneixement de l'aplicació, el control i el seguiment dels plans que, en matèria de salut laboral, es determinin tant en les comissions paritàries com en els comitès de salut i seguretat laboral i que afectin el personal laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.
- Intentar la conciliació prèvia de les parts en els supòsits de conflicte col·lectiu o vagues i d'interpretació de les normes d'aquest Conveni.
- Entendre de totes les altres qüestions que li encomanin, derivades d'aquest Conveni, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la Comissió.
- Estudiar les queixes i reclamacions que formulin el personal laboral o les seccions sindicals davant del Comitè d'Empresa.
- Emetre laudes arbitrals, en els termes que preveu l'Estatut dels treballadors i amb respecte a les lleis, en els procediments que s'habilitin per resoldre les divergències sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels treballadors.

Els laudes arbitrals que es puguin dictar tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per solucionar les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

Amb caràcter general, els informes de la Comissió Paritària són preceptius i vinculants i s'han d'emetre en un termini no superior a quinze dies des que s'hagin tractat en la Comissió Paritària.

En el supòsit de conflictes col·lectius derivats de la interpretació i/o aplicació de les normes jurídiques que conté aquest Conveni, la representació del personal laboral i la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, una vegada intentada sense efecte la conciliació prèvia que preveu aquest article, pot sotmetre el conflicte a l'arbitratge davant del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, sempre que una de les parts així ho sol·liciti.

La Comissió està obligada a reunir-se, a la seu de la Fundació, les vegades que sigui necessari, a instància d'una de les parts, en el termini improrrogable de quinze dies, que només es pot ampliar per acord exprés de les parts i quan les circumstàncies ho requereixin. Ha d'actuar com a secretari de la Comissió a l'efecte de notificacions un membre elegit per unanimitat a proposta de les parts, el qual queda facultat, per ordre o petició del president, per convocar el ple.

La informació que sol·liciti la Comissió Paritària a la Gerència, en les qüestions de la seva competència, s'ha d'atendre en un termini no superior a trenta dies, i en cas contrari s'ha d'entendre denegada.

Article 10

Interpretació del Conveni

El personal pot presentar davant la representació laboral els dubtes que es puguin suscitar en l'aplicació d'aquest Conveni, amb independència del dret que tenen de reclamar.

Aquesta representació laboral ha d'informar el treballador o la treballadora sobre la qüestió plantejada i, si és necessari, ho ha de posar en coneixement dels responsables del servei o departament afectat, per si es pot resoldre en aquest nivell. Si això no és possible o subsisteix alguna discrepància, s'han d'adreçar a la Comissió Paritària. Aquesta Comissió ha d'estudiar la qüestió plantejada i ha d'emetre l'informe corresponent, que s'ha de comunicar a la persona afectada, tot això sense perjudici del seu dret a acudir a la jurisdicció social, si escau.



Capítol II

Organització del treball

Article 11

Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb la legislació vigent, és facultat exclusiva de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears. Els òrgans competents n'han d'exercir l'aplicació pràctica en cada cas, sense perjudici dels drets i les facultats d'audiència, d'informació i de negociació reconeguts a les persones treballadores i als que n'exerceixen la representació d'acord amb l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i la resta de legislació vigent, per tal d'aconseguir una major col·laboració entre les dues parts.

S'estableixen els criteris inspiradors següents en l'organització del treball:

- a) La millora dels serveis públics, mitjançant l'adequació de les plantilles a les necessitats reals.
- b) La millora de la qualitat de l'ocupació pública, cercant la professionalització, la promoció i la formació del personal.
- c) L'establiment de les mesures necessàries que permetin dur a terme el treball amb les garanties degudes de salut i seguretat.

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears no pot encarregar al seu personal laboral cap feina que menyscabi la seva salut, la seva dignitat professional o que sigui lesiva a la seva dignitat com a persona.

Article 12

Dependència orgànica i funcional

Als efectes d'aquest Conveni, s'entén per empresa la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears; per centre de treball s'entén la seu on s'integri o on s'adscriu cada lloc (Mallorca, Menorca o Eivissa), i per unitat funcional s'entén la dependència on es presten materialment els serveis.

Article 13

Classificació professional: grups i categories professionals

El personal laboral al servei de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears té dret a una classificació professional d'acord amb les funcions que exerceix efectivament en el seu lloc de treball, sempre que, a més, compleixi els requisits exigits per obtenir les categories professionals esmentades, la definició nominal de les quals, juntament amb la definició substancial i el contingut, figura a l'annex 1 d'aquest Conveni.

S'estableixen cinc grups professionals en els quals s'integren les categories professionals ordenades per nivells. Aquests grups professionals són els següents:

- a) Grup A. Comprèn les categories per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol universitari de grau superior o equivalent.
- b) Grup B. Comprèn les categories per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol universitari de grau mitjà o equivalent.
- c) Grup C. Comprèn les categories per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a formació professional de segon grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent.
- d) Grup D. Comprèn les categories per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic de grau mitjà corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic especialista corresponent a formació professional de primer grau o un títol equivalent o formació laboral equivalent.
- e) Grup E. Comprèn les categories per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: certificat d'escolaritat o formació laboral equivalent.

Mai no es poden produir ascensos de categoria simplement pel transcurs del temps de servei.

Article 14

Plantilla laboral

La plantilla de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, en la formulació ideal, consisteix en la relació quantitativa i qualitativa dels llocs de treball necessaris en cada una de les dependències per cobrir, de manera satisfactòria, les necessitats o prestacions que s'hagin



d'atendre. És competència exclusiva de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, respectant la legislació vigent, la fixació de les plantilles. Quan s'hagi de produir qualsevol modificació de la plantilla, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de posar a disposició de la representació del personal laboral la proposta corresponent, amb una antelació mínima de deu dies.

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de tenir una relació dels llocs de treball de personal laboral que hi ha en la seva organització, que inclogui, en tot cas, la denominació i les característiques essencials dels llocs, les retribucions complementàries que tinguin assignats i els requisits exigits per a l'acompliment.

La determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que es puguin assignar al personal inclòs en la plantilla laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears han de ser d'acord amb les funcions i tasques que efectivament exerceixen i amb els requisits de titulació i coneixements que realment necessiten.

Les relacions de llocs de treball són públiques.

Article 15

Modificació substancial de les condicions de feina

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, quan hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives provades, pot acordar modificacions substancials de les condicions de feina de caràcter individual o col·lectiu, d'acord amb l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de feina, entre d'altres, les que afecten les matèries següents:

- a) La jornada de feina.
- b) L'horari i la distribució del temps de feina.
- c) El règim de treball per torns.
- d) El sistema de remuneració i la quantia salarial.
- e) El sistema de treball i rendiment.
- f) Les funcions, quan excedeixin dels límits que estableix l'article 39 de l'Estatut dels treballadors per a la mobilitat funcional.

Article 16

Mobilitat funcional

1. S'entén per mobilitat funcional l'encàrrec al treballador o a la treballadora de funcions diferents de les assignades a la seva categoria professional, amb caràcter temporal, quan raons tècniques o organitzatives així ho justifiquin.

La persona treballadora afectada ha de tenir la titulació acadèmica i professional preceptiva i té dret a les retribucions corresponents a les funcions efectivament realitzades.

La mobilitat funcional ha de tenir la durada imprescindible per atendre les necessitats que la justifiquen.

En el cas que la mobilitat funcional impliqui l'exercici de funcions superiors o inferiors a les que corresponen a la categoria professional o al nivell, s'ha de regir pel que disposen els apartats següents.

2. Treballs de categoria superior en el mateix grup

Quan les necessitats del servei ho exigeixin, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears pot encomanar al seu personal laboral l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que posseeixen, per un període no superior a 6 mesos durant un any o de 8 mesos durant dos anys. Aquests tasques s'han de fer per torns rotatius entre tot el personal laboral de l'àrea afectada que compleixi els requisits necessaris per efectuar les funcions i comporta la reserva del lloc.

Una vegada superat aquest període, si la feina desenvolupada no és amb caràcter de substitució i hi ha un lloc de treball vacant, s'ha d'obrir una convocatòria per proveir-lo mitjançant els procediments que estableix aquest Conveni.

Sota cap concepte la persona no obtindrà l'ascens, tot i que sí que pot sol·licitar la cobertura de la vacant corresponent, d'acord amb les regles en matèria d'ascensos aplicables en l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent.

Quan es duguin a terme funcions de categoria superior, la persona afectada té dret a percebre la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitza.



3. Treballs de categoria inferior

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears necessita encarregar a un treballador o a una treballadora les tasques corresponents a un lloc de feina d'una categoria professional inferior a la que té, únicament ho pot fer pel temps imprescindible per dur-les a terme, que no pot excedir, en cap cas, d'un mes cada any, i se li han de mantenir la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional. Aquests encàrrecs s'han de dur a terme per torns rotatoris entre les persones treballadores del servei.

4. Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent, o per al fetus, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'han d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps o torns de treball no sigui possible o, quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de feina puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el personal mèdic de la Seguretat Social o de la mútua que assisteixi facultativament la treballadora, ha de desenvolupar un lloc de feina o una funció diferent i compatible amb el seu estat.

Aquest canvi de lloc de treball o de funcions s'ha de dur a terme de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la reincorporació al lloc anterior.

En tots aquests supòsits és necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i del comitè de seguretat i salut corresponent, els quals s'han d'emetre en el termini màxim de quinze dies.

En cap cas l'adaptació o el canvi de lloc de feina per protecció de la maternitat no comporta cap modificació en les condicions retributives de la treballadora.

5. Adaptació o canvi de lloc de feina per motius de salut

D'acord amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de garantir la protecció de la salut de les persones treballadores que, per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de feina. Amb aquesta finalitat, s'han d'adoptar les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

En el supòsit que l'adaptació no sigui possible i, amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'ha d'encarregar a la persona treballadora l'acompliment d'un lloc de treball del seu mateix nivell o categoria professional que estigui vacant, dotat i que sigui de cobertura necessària, les funcions del qual pugui exercir, sempre que compleixi els requisits per ocupar aquest lloc de treball.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema ha de comportar, si és necessari, un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, per poder exercir les noves tasques que se li assignin.

En tots aquests supòsits és necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i del comitè de seguretat i salut corresponent, els quals s'han d'emetre en el termini màxim de trenta dies.

La persona treballadora afectada ha de percebre les retribucions del lloc que exercia, excepte els complementos del lloc de treball, atès que ha de percebre els corresponents al nou lloc de feina. En el supòsit que les retribucions totals en el lloc nou siguin inferiors, la persona afectada té dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia.

Article 17

Mobilitat geogràfica

S'entén per mobilitat geogràfica el desplaçament de la persona treballadora, ja sigui temporal o definitiu, des de la localitat on hi ha ubicat el lloc de treball a una altra de diferent, en els supòsits i les condicions que regulen els apartats següents:

Desplaçaments temporals per necessitats del servei

a) Els desplaçaments per necessitats del servei de caràcter temporal poden ser superiors o inferiors a un mes de durada, i mai no han d'excedir el límit d'un any.



b) Els desplaçaments temporals inferiors a un mes de durada han de tenir origen en l'encàrrec de comeses especials que circumstancialment s'ordenin al personal i que s'hagin d'exercir fora de la localitat on radica el centre o la unitat funcional en què es té el lloc de treball i que es denominen comissions de servei, les quals s'han de notificar al Comitè d'Empresa.

Igualment, sempre que hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives provades que ho justifiquin, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears pot desplaçar temporalment el seu personal per a la prestació de serveis fora de la localitat en què els presta habitualment per més de 30 dies i sense que, en cap cas, se superi el límit d'un any, la qual cosa s'ha de notificar al Comitè d'Empresa.

En aquests casos s'ha de comunicar a la persona afectada, per escrit i amb quinze dies d'antelació, i s'hi han de fer constar tant les raons del desplaçament com la durada aproximada.

Si el desplaçament suposa que la persona treballadora no pugui pernoctar en el seu domicili, la durada no pot ser superior a tres mesos. El personal afectat té dret, en qualsevol cas, a cinc dies laborals d'estada en el domicili d'origen per cada mes de desplaçament, sense que es computin els del viatge, i les despeses són a càrrec de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

S'han d'abonar al personal desplaçat, a més de les seves retribucions, les despeses de viatge i les dietes corresponents, segons la normativa vigent d'indemnitzacions per raó del servei.

Quan la persona afectada s'oposi al desplaçament i al·legui una causa justa, pot impugnar-lo davant de la jurisdicció social.

Capítol III

Provisió de vacants, selecció i contractació

Article 18

Selecció de personal i provisió de llocs de treball

Els llocs de treball vacants del personal laboral la cobertura dels quals sigui necessària s'han de proveir d'acord amb els procediments i l'ordre següents:

- a) Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere.
- b) Reingrés, d'acord amb el que estableix l'article 20 del Conveni.
- c) Concurs de provisió de llocs de treball (trasllat), concurs de personal fix discontinu i fix a temps parcial.
- d) Promoció interna i convocatòria lliure.

Article 19

Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere

Els llocs de treball vacants s'han d'oferir, en primer lloc, al personal laboral que hagi sol·licitat un canvi de lloc de treball per motius de salut i/o de violència de gènere, sempre que compleixin el que disposen l'article 16.5 d'aquest Conveni o l'article 40.3 *bis* i *ter* de l'Estatut dels treballadors i l'article 82 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Article 20

Reingrés

La persona que sol·liciti el reingrés després d'una excedència sense reserva de lloc de feina té dret a ocupar la primera vacant que hi hagi de la seva categoria professional, sempre que no estigui compresa dins les vacants ja ofertes en un concurs de trasllats o de promoció o es tracti d'un lloc de feina vacant corresponent a una categoria professional declarada per extingir.

Article 21

Concurs de provisió de llocs de treball (trasllats), concurs de personal fix discontinu i fix a temps parcial

La provisió de llocs de treball del personal laboral es podrà fer pel sistema de concurs de mèrits o mitjançant el sistema de lliure designació amb convocatòria pública, d'acord amb el que prevegin, a aquest efecte, les relacions de llocs de treball.

El concurs de mèrits constitueix el sistema normal de provisió de places vacants i s'han de tenir en compte únicament els mèrits exigits en la convocatòria corresponent, els quals s'han de determinar d'acord amb els barems corresponents de cada convocatòria que s'hagin acordat



amb el Comitè d'Empresa.

La lliure designació amb convocatòria pública únicament es pot aplicar per a la provisió de llocs de treball que, per la naturalesa de les seves funcions, tinguin reconegut aquest sistema de provisió en la relació de llocs de treball.

Les convocatòries han d'indicar el nombre de places per cobrir; la denominació i identificació; el lloc de destinació, les característiques i els requisits mínims exigits que han de complir els treballadors que aspiren a ocupar-les i que han de figurar reflectits en les relació de llocs de treball; la relació de mèrits que s'han de tenir en compte per valorar-les; l'òrgan al qual s'han d'adreçar les sol·licituds, i si són diverses les places sol·licitades en l'imprès de sol·licitud s'ha d'especificar l'ordre de preferència d'adjudicació.

Pot participar en els concursos de provisió de llocs tot el personal laboral fix, a temps complet i a jornada parcial, i fix discontinu, en situació d'actiu i en excedència que tinguin la mateixa categoria professional que la vacant objecte del concurs, excepte les persones que estiguin suspeses per sanció, les quals no ho poden fer fins que l'hagin complerta.

1. Provisió de llocs de treball per concurs de mèrits

En les provisions de llocs de treball convocades mitjançant el sistema de concurs de mèrits, la comissió de valoració de mèrits designada en cada convocatòria és l'òrgan facultat per valorar, en vista de les sol·licituds presentades, els mèrits que hagin acreditat les persones aspirants i proposar l'adjudicació a les persones que obtenguin la puntuació major. Aquesta comissió ha d'estar integrada per cinc persones, de les quals tres les ha de designar la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears i les altres dues el Comitè d'Empresa entre els seus components.

Els mèrits per valorar i el barem d'acord amb el qual s'han de puntuar per adjudicar les vacants han de ser els que s'hagin acordat amb caràcter general amb el Comitè d'Empresa, sense perjudici dels especials de cada convocatòria. Per a la confecció del barem són mèrits de consideració necessària: l'experiència professional prèvia, l'antiguitat en la Fundació Banc de Sang i Teixits, els cursos de formació i el coneixement de la llengua catalana.

2. Provisió de llocs de treball de lliure designació

La facultat de proveir els llocs de treball de lliure designació correspon a la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

El personal nomenat per a llocs de treball de lliure designació pot ser destituït lliurement d'aquests llocs i en cap cas ocupar-los no constitueix cap mèrit per a la provisió d'altres llocs.

3. Regles comunes en els procediments de provisió

Tant en els concursos de mèrits com en els concursos de provisió de llocs de treball de lliure designació, el termini per resoldre és un mes, comptador des de l'endemà de l'acabament del termini de presentació de sol·licituds, llevat que la convocatòria n'estableixi un altre, que mai no pot ser superior a dos mesos. La convocatòria s'ha de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, com també a la pàgina web de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, perquè totes les persones interessades en tinguin coneixement.

Les destinacions adjudicades pel sistema de concurs de mèrits són irrenunciables i els trasllats per concurs no donen lloc a cap indemnització.

Article 22

Promoció interna i convocatòria lliure

Les places vacants que no es cobreixin en els concursos de trasllats s'han de convocar conjuntament per a la promoció interna i l'oferta pública d'ocupació, mitjançant un concurs oposició en el torn de promoció interna entre el personal laboral fix de plantilla, i mitjançant el sistema de selecció oportú en el torn lliure.

El nombre de places vacants que afecten la promoció interna s'ha de negociar amb el Comitè d'Empresa i s'ha de reservar com a mínim un 30 per cent d'aquestes vacants.

El personal laboral fix de plantilla pot participar simultàniament en les convocatòries conjuntes de selecció de personal, tant en el torn de promoció interna com en el d'oferta pública d'ocupació.

Les places vacants reservades per a la promoció interna que els aspirants no puguin cobrir en aquest torn s'han d'afegir al torn d'oferta pública d'ocupació, que ha de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat.

**Article 23****Promoció interna**

La promoció interna del personal laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears consisteix en la possibilitat que, mitjançant el compliment d'uns requisits concrets, el personal laboral fix integrat en l'àmbit d'aquest Conveni pugui accedir des d'un determinat lloc a un altre d'igual o superior.

Per a la convocatòria de promoció interna és necessari que hi hagi les vacants corresponents i s'ha de fer conjuntament amb l'oferta pública d'ocupació corresponent.

Per participar en la promoció interna, les persones aspirants han de complir els requisits següents:

- a) Ser personal laboral fix d'una categoria professional igual o inferior al de la vacant oferta.
- b) Dur dos anys de serveis efectius en aquesta categoria professional.
- c) Tenir la titulació requerida per a la vacant a la qual es pretén accedir.

Les convocatòries de promoció interna s'han de desenvolupar d'acord amb la normativa que conté l'article 24 d'aquest Conveni, i han de constar sempre de dues fases:

1. Prova d'aptitud: s'ha de fer una prova teòrica i/o pràctica ajustada a les funcions pròpies de la vacant de què es tracti.

Aquesta prova és de caràcter eliminatori i s'ha d'obtenir una puntuació mínima del 50 per cent del total per superar-la.

2. Concurs de mèrits: s'ha d'establir un barem de puntuació que tenguin en compte i valori les titulacions acadèmiques, la formació i la preparació, l'experiència professional, l'antiguitat reconeguda i els coneixements de català.

La qualificació final s'obté de la suma total de les obtingudes en cada una de les fases, si bé no es pot valorar la fase de concurs si no s'ha obtingut la puntuació mínima per superar la prova d'aptitud teòrica i/o pràctica.

Article 24

Normativa per la qual s'han de regir les convocatòries de promoció interna i torn lliure

La finalitat de la selecció és aconseguir que el personal seleccionat sigui el més idoni per dur a terme les funcions assignades a la categoria professional i/o a l'especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com de publicitat, en l'accés a la funció pública.

El personal laboral fix al servei de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha d'accedir al seu lloc de feina d'acord amb la convocatòria pública d'ocupació i a través del sistema de concurs oposició o d'oposició. Aquests sistemes de selecció s'han de regir pels punts següents, que s'han d'aplicar quan correspongui en funció del sistema triat.

1. Les convocatòries de promoció interna i de torn lliure, les ha de convocar el gerent de la Fundació i han de contenir, en tot cas, el següent:

- a) La determinació del nombre total de places per cobrir, el grup, la categoria professional i, si escau, l'especialitat i les funcions, amb la localitat i el centre de treball en què s'han de dur a terme.
- b) Els requisits exigits a les persones aspirants per poder-hi participar, d'acord amb les relacions de llocs de treball, i l'especificació del nivell exigit de coneixements de llengua catalana.
- c) Establir els llocs de treball que poden ocupar persones amb discapacitat i els sistemes per acreditar la discapacitat.
- d) Els sistemes selectius, el contingut de les proves i, si escau, les condicions de formació, mèrits o nivells d'experiència que s'han de valorar, com també les normes i els criteris per efectuar aquesta valoració.
- e) La designació i la composició dels tribunals qualificadors.
- f) La menció expressa que els tribunals no poden aprovar ni declarar que han superat les proves selectives un nombre superior de persones aspirants al de les places convocades. Qualsevol proposta que contravingui el que s'ha establert serà nul·la de ple dret.
- g) La determinació de les característiques i conseqüències del període de pràctiques quan pertoqui.
- h) El sistema de qualificacions i de puntuacions mínimes de cada prova per no ser eliminats.
- i) El programa sobre el qual tractaran les proves.
- j) El calendari de realització de les proves.
- k) L'ordre d'actuació de les persones aspirants, d'acord amb el resultat del sorteig efectuat prèviament, quan es tracti d'exàmens orals o de proves pràctiques o quan el nombre de persones aspirants així ho aconselli.
- l) El model de sol·licitud i el centre o la dependència a què s'han d'adreçar les sol·licituds, i la indicació de les dependències on les





persones aspirants tenen els models normalitzats.

2. Sistemes de selecció

2.1. En el cas de concurs oposició, el procediment ha d'incloure el següent:

Primera fase. Oposició: les proves que s'han de fer, amb la puntuació mínima que s'estableixi per superar aquesta fase d'oposició i en cas de prova teòrica i/o pràctica, els temaris i la bibliografia de referència. Aquestes proves tenen caràcter eliminatori.

Segona fase. Concurs: la fase de concurs no pot superar el 45 % del total de la puntuació total.

La convocatòria ha d'incloure els mèrits i les capacitats susceptibles de qualificació; la forma d'acreditació, i els barems de puntuació, que han d'estar relacionats amb les tasques i les funcions assignades a cada lloc de feina.

La valoració dels mèrits i les capacitats en aquesta fase s'ha de fer d'acord amb els conceptes següents:

a) Titulacions acadèmiques

S'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de feina que s'ha de proveir, d'acord amb el que s'estableixi en la convocatòria corresponent. No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per aconseguir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per aconseguir-ne d'altres d'un nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 15 % de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

b) Formació i perfeccionament

S'han de valorar exclusivament els que versin sobre matèries directament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de feina convocat, en funció de la durada, la dificultat, el programa i l'existència de proves qualificadores.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 25 % de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

c) Experiència professional

S'ha de valorar la que s'ha tingut en una categoria igual o similar, i el grau de similitud entre el contingut tècnic dels llocs que hagin ocupat abans les persones candidates i els llocs de treball oferts.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 30 % de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

d) Antiguitat reconeguda en la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 20 % de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

e) Coneixements de la llengua catalana

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 10 % de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

2.2. El sistema d'oposició consisteix a fer una o més proves de capacitat per determinar l'aptitud de les persones aspirants. No obstant això, i únicament a l'efecte de determinar l'ordre de prelatió final de les persones aspirants aprovades per a l'adjudicació dels llocs de feina, les convocatòries poden establir que aquest ordre s'estableixi per la puntuació obtinguda en els exercicis d'oposició i també per la valoració de determinats mèrits. En qualsevol cas, només poden tenir accés a la valoració de mèrits les persones aspirants que hagin superat la fase d'oposició.

El contingut de les fases d'aquest procediment s'ha d'establir per acord amb el Comitè d'Empresa.

3. Òrgans de selecció

Els tribunals o les comissions de selecció de personal, els ha de nomenar el gerent de la Fundació i tenen la consideració d'òrgans dependents de la seva autoritat, als quals correspon el desenvolupament i la qualificació de les proves selectives i la valoració dels mèrits professionals de les persones aspirants.

Han d'estar integrats per tres persones titulars, com a mínim, i hi ha d'haver el mateix nombre de persones suplents. Tant les persones titulars com les suplents han de tenir una titulació acadèmica del mateix nivell o superior que la que s'exigeix a les persones aspirants, i la meitat més una han de tenir una titulació corresponent a la mateixa àrea de coneixements que la que s'exigeix a les persones aspirants, si aquesta és



específica.

La determinació de la composició dels tribunals s'ha de dur a terme d'acord amb les normes següents:

- La persona que ocupa la presidència, l'ha de designar lliurement el gerent de la Fundació.
- Les persones designades com a vocals s'han de nomenar per sorteig entre el personal laboral fix en situació de servei actiu a la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears que pertanyin al grup i a la categoria professional de què es tracti o a una de superior. El sorteig s'ha de fer amb la participació del Comitè d'Empresa.
- La secretaria ha de correspondre a la persona designada per votació del tribunal entre les persones designades com a vocals.

Les persones integrants dels tribunals o de les comissions de selecció de personal s'han d'abstenir de formar-ne part quan hi concorrin les circumstàncies que preveu l'article 28 de la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i ho han de notificar a l'autoritat convocant. Les persones aspirants a les places convocades les poden recusar. Tampoc no en poden formar part el personal laboral que tenguí assignat un crèdit horari per dur a terme funcions sindicals o de representació de personal.

En el cas que no es pugui constituir el tribunal que compleixi els requisits que estableixen els apartats anteriors, el gerent pot sol·licitar a la conselleria d'adscripció, o si escau, a la conselleria competent en matèria de funció pública, la designació dels membres necessaris per completar el nombre de vocals necessaris, sempre que compleixin els requisits exposats més amunt.

Els tribunals poden disposar la incorporació a aquestes tasques de personal assessor especialista per a totes o algunes de les proves que s'hagin de fer, si pertoca, d'acord amb el que prevegin les convocatòries corresponents. Aquest personal assessor s'ha de limitar a exercir les seves especialitats tècniques i, basant-s'hi exclusivament, col·laborar amb els òrgans de selecció.

De conformitat amb l'article 61.7 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, el Comitè d'Empresa pot designar una persona, amb veu i sense vot, que participi com a observadora en el desenvolupament de tot el procés selectiu.

4. Resolució de la convocatòria

Una vegada concloses les proves, s'ha de proposar al gerent la llista de persones candidates per a la formalització dels contractes de treball, que no pot excedir en cap cas del nombre de places convocades. Qualsevol proposta de persones aprovades que contravingui el que s'ha establert abans serà nul·la de ple dret.

El gerent ha de formalitzar els contractes amb la justificació prèvia de les condicions de capacitat i mèrits i dels requisits exigits. Fins que es formalitzin els contractes i s'incorporin als llocs de treball corresponents, les persones aspirants no tenen dret a cap percepció econòmica.

Les persones treballadores que accedeixin a una plaça a través del torn de promoció interna tenen preferència per cobrir els llocs de feina vacants de les convocatòries conjuntes. La prioritat en l'adjudicació de les vacants s'ha de fer partint de les puntuacions màximes globals i seguint un ordre descendent.

Article 25

Selecció del personal laboral no permanent

Per dur a terme treballs ocasionals o urgents, o bé per interinitat, es pot contractar personal laboral mitjançant la modalitat de durada determinada, subjecta a la legislació laboral vigent.

La selecció d'aquest personal s'ha de dur a terme d'acord amb l'ordre de prelación següent:

1. Borses de treball

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de confeccionar periòdicament borses de treball mitjançant una convocatòria pública pel sistema de concurs o, atesa l'indole de les funcions que s'han de desenvolupar, el nombre de proves que s'han de fer i la modalitat de contractació que s'ha d'aplicar, amb un altre tipus de proves selectives.

Les borses de treball s'han de confeccionar d'acord amb les categories d'aquest Conveni, i sempre que hi hagi una previsió de necessitats per cobrir. Aquestes borses han de ser de coneixement públic a través de la pàgina web de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

La convocatòria i les bases d'aquestes borses s'han de negociar amb la participació del Comitè d'Empresa. En la confecció han de participar les persones designades que el Comitè d'Empresa determini.

2. Oferta genèrica



En el cas que s'acabi o que no hi hagi una borsa de treball, es pot contractar mitjançant una oferta genèrica del servei públic d'ocupació, amb la participació del Comitè d'Empresa.

En els casos de contractacions temporals que tinguin l'origen en els supòsits de jubilació parcial i/o anticipada, en la selecció de la persona substituïda s'ha d'atendre el que preveuen els articles 51 i 52 d'aquest Conveni col·lectiu.

El personal laboral amb un contracte de treball de durada determinada ha de complir en tot cas els requisits generals de titulació i les altres condicions exigides en les proves d'accés a les categories professionals corresponents als llocs de feina que ocupin amb caràcter permanent. Així mateix, li és aplicable el mateix període de prova que estableix l'article 31 per al personal laboral fix.

En cap cas l'acompliment d'un lloc de feina mitjançant un contracte de treball de durada determinada no constitueix un mèrit preferent per a l'accés a la plantilla de personal laboral fix de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears. No obstant això, el temps de serveis prestats s'ha de computar en els supòsits de concurs oposició i sempre que els serveis siguin adequats a les places que es convoquen.

Article 26

Contractes formatius

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, d'acord amb el que disposa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, pot subscriure contractes formatius per tal de proporcionar al personal laboral la formació teòrica i pràctica necessàries per a l'exercici adequat d'un ofici o lloc de treball qualificat, amb les condicions següents:

- a) En el contracte d'aprenentatge el sou ha de ser el salari mínim interprofessional.
- b) En el contracte en pràctiques el sou que correspon a les persones contractades en aquesta modalitat ha de ser el 100 % de la categoria que correspongui.

No obstant això, quan la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears hagi de concertar contractes formatius com a conseqüència d'haver resultat beneficiària d'una ajuda concedida, les condicions que s'han d'observar són les que estableixin les bases de la convocatòria en comptes de les d'aquest Conveni.

Article 27

Contractació i període de prova

En el contracte ha de figurar una clàusula que faci referència al fet que l'ha subscrit el treballador o la treballadora amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats que estableixen la Llei 53/1984, de 26 de desembre, i l'Acord del Consell de Govern de 14 de maig de 2010.

S'ha d'informar i s'ha de formar les noves persones treballadores dels riscos específics que afecten el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables. Així mateix, se les ha d'informar i formar sobre les dades a què tendran accés i de les quals han de guardar confidencialitat, respectant la Llei 15/1999 de protecció de dades de caràcter personal.

El personal de nou ingrés en la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears al qual s'hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

- Personal dels grups A i B: 3 mesos.
- Personal del grup C: 2 mesos.
- Personal dels grups D i E: 1 mes.

En els contractes de durada determinada inferior a un mes, el període de prova no pot ser superior a un terç de la durada prevista del contracte sense excedir dels límits establerts en el paràgraf anterior.

Durant aquest període, aquest personal té els mateixos drets i obligacions que el personal laboral fix en plantilla del mateix grup i categoria professional, i durant aquest període qualsevol de les parts pot rescindir la seva relació laboral. Quan la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears estimi que la persona treballadora no ha superat el període de prova, ha d'informar motivadament de la seva decisió el Comitè d'Empresa.

Al personal laboral que accedeixi a la condició de fix i que anteriorment, i sense solució de continuïtat, hagi ocupat llocs de treball de les mateixes característiques mitjançant un contracte temporal, se li ha de computar el temps treballat a l'efecte del compliment del període de prova.

**Article 28****Formació i perfeccionament professional**

D'acord amb l'article 23.2 de l'Estatut dels treballadors, per facilitar la formació i la promoció professional, el personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni té dret que se li faciliti la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, així com cursos de perfeccionament professional i accés als cursos de reconversió i de capacitació professional que organitzi la mateixa Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, almenys una vegada a l'any.

De conformitat amb l'article 14 g de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la formació continuada i l'actualització permanent dels coneixements i les capacitats professionals s'ha de fer preferentment en horari laboral.

El personal disposa de 30 hores anuals de la seva jornada laboral. Si es fa el curs fora de la jornada habitual, té dret a la compensació en còmput de treball efectiu.

El personal laboral que cursi estudis acadèmics i de formació o perfeccionament professional té dret a l'adaptació de la jornada ordinària i/o del seu període de vacances per a l'assistència a cursos, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. Té dret així mateix a la concessió de permisos retribuïts per presentar-se a exàmens finals, parcials i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, en la forma que estableix aquest Conveni.

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, per si mateixa o a proposta del Comitè d'Empresa, ha d'organitzar, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, cursos de capacitació professional per a l'adaptació de les persones treballadores a les modificacions tècniques operades en els llocs de treball, com també els cursos de reconversió professional per assegurar l'estabilitat del personal laboral en la seva col·locació, en els supòsits de transformació o modificació funcional de l'organisme. En aquests supòsits el temps d'assistència als cursos es considera com a treball efectiu. Aquests cursos s'han d'organitzar quan sorgeixin les circumstàncies que en determinen la regulació, i la programació s'ha de fer i publicar, com a mínim, amb tres mesos d'antelació a la realització.

L'accés als cursos que organitzi la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears s'ha de fer d'acord amb el Reglament intern de formació.

L'òrgan de decisió és el gerent i l'òrgan de seguiment i control de la formació és la Comissió de Formació, integrada per les persones que hagi designat la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears i per les persones que hagin nomenat les organitzacions sindicals signants del Conveni d'entre les persones que integren el Comitè d'Empresa.

La Comissió de Formació té les funcions següents:

- Negociar la planificació anual de formació, en coordinació amb el Comitè de Qualitat de la Fundació i la Gerència.
- Estar assabentada de l'aplicació, el control i el seguiment dels plans que, en matèria de formació, es determinin en els comitès de qualitat, i que afectin el personal laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.
- Estudiar les queixes i reclamacions que formuli el personal laboral davant la Comissió de Formació.

Article 29**Integració social i laboral de les persones amb discapacitat**

D'acord amb el que disposen el darrer paràgraf de l'article 59.1 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i la Llei 7/2010 del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma, en les ofertes d'ocupació pública de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears s'ha de reservar una quota mínima del 7 % de les vacants perquè les cobreixin persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33 per cent.

Article 30**Principis d'igualtat, mèrit i capacitat**

En els processos de selecció esmentats, com també en matèria d'adjudicació de llocs de feina, retribucions, jornades, permisos i altres condicions de treball, mai no es poden prendre en consideració preferències o privilegis que es fonamenti en l'edat, el sexe, l'origen, l'estat civil, la raça, la condició social, les creences religioses, les idees polítiques, l'afiliació sindical, la relació familiar o personal, ni qualsevol altra circumstància que impliqui una vulneració dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Article 31**Estabilitat en l'ocupació**



El contracte de treball s'ha de basar en els principis de garantia d'estabilitat en l'ocupació, amb les excepcions que preveu la Llei.

Article 32

Adscripció temporal de caràcter voluntari

Quan un lloc de treball de la plantilla de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, l'àmbit del qual es defineix en l'article 2 d'aquest Conveni, quedi vacant de manera temporal o definitiva, es pot ocupar amb caràcter temporal per personal fix, sempre que es compleixin els requisits següents:

- a) El treballador o la treballadora ha de pertànyer al mateix grup professional que el lloc per cobrir i ha de complir els requisits de titulació i d'altra índole exigits en la relació de llocs de treball per ocupar-lo.
- b) En el supòsit que hi hagi més d'una persona sol·licitant, s'ha d'adjudicar tenint en compte l'antiguitat en la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.
- c) L'adscripció té una durada màxima d'un any prorrogable per un altre si persisteixen les circumstàncies que la varen motivar. Excepcionalment, quan les necessitats del servei ho requereixin, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, amb l'acord del Comitè d'Empresa, pot prorrogar aquest termini.
- d) L'adscripció temporal té, en tot cas, caràcter voluntari per a la persona treballadora.
- e) De totes les adscripcions temporals s'ha d'assabentar de manera immediata el Comitè d'Empresa, amb l'especificació de les causes que la motiven.
- f) El lloc de treball ocupat en adscripció temporal s'ha d'incloure en la convocatòria següent pel sistema que correspongui, llevat que tenguí titular.
- g) El personal en adscripció temporal té dret a la reserva del lloc de treball de procedència i ha de percebre les retribucions corresponents al lloc que efectivament ocupa.
- h) Aquesta adscripció no dóna dret a cap indemnització.

Capítol IV

Jornada i horari

Article 33

Jornada laboral

La jornada general de treball per a tot el personal laboral inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni és la legalment establerta i/o acordada de feina efectiva de mitjana en còmput anual. No obstant això, amb caràcter general, la jornada es distribueix, a efectes del còmput, de forma mensual.

Per norma general la jornada laboral ha de ser de forma continuada en torns de matí, horabaixa o nit. En casos excepcionals, per reforçar el servei i sempre per ampliacions de contractes o contractes nous, la jornada pot ser partida, sempre que sigui completa i que hi hagi acord entre l'empresa i el treballador o els seus representants.

No es computa, a l'efecte de la durada de la jornada màxima anual, l'excés d'hores treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o per atendre fets o esdeveniments excepcionals o urgents.

La jornada ordinària mínima diària és de 5 hores. La Fundació ha de determinar els llocs en què, sempre d'acord amb les necessitats del servei, i sempre amb l'acord previ del treballador, és necessari exceptuar aquesta regla general.

Article 34

Horari

La jornada setmanal és, amb caràcter general, de dilluns a divendres en règim d'horari flexible, amb una part fixa d'horari de concurrència obligada per a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

La part fixa d'horari en torn de matí és la franja compresa entre les 8.00 i les 15.00 hores. La part flexible, que amb caràcter general es distribueix a voluntat del personal laboral, és la compresa entre els trams horaris següents:

Entrada: entre les 7.30 h i les 8.00 h.





Sortida: entre les 15.00 h i les 15.30 h.

La part fixa d'horari en torn d'horabaixa és la franja compresa entre les 15.00 i les 21.00 hores. La part flexible, que amb caràcter general es distribueix a voluntat del personal laboral, és la compresa entre els trams horaris següents:

Entrada: entre les 14.30 h i les 15.00 h.

Sortida: entre les 21.00 h i les 21.30 h.

La part fixa d'horari en torn de nit és la franja compresa entre les 22.00 i les 8.00 hores.

La Fundació ha de determinar els llocs en què, sempre d'acord amb les necessitats del servei, és necessari exceptuar aquesta regla general.

El personal que tenguí establert que la seva jornada setmanal és de dilluns a dissabte ha d'adaptar la seva jornada d'entrada i sortida perquè el resultat del còmput setmanal sigui el que estableix el seu contracte. Aquest personal ha de tenir lliures, com a mínim, quatre dissabtes de cada vuit i mai no n'ha de treballar més de dos seguits.

1. Personal que treballa per torns en lloc de treball fix

La permanència física del personal que fa torns a les dependències en què es presten els serveis corresponents s'ha de fer efectiva durant 7 hores i 30 minuts diàries per tanda de treball (matí i horabaixa) i 10 hores si el torn es fa de nit o festiu.

A aquests efectes, la jornada màxima diària és de 12 hores efectives de treball. Sempre s'ha de respectar un descans de 12 hores entre jornades.

El còmput de la jornada per a aquest tipus de personal és semestral i s'accepta una desviació del +/- 12 % sobre el total de les hores mensuals contractades. Per mesos vençuts, la FBSTIB ha d'informar els treballadors del còmput de la jornada que ha fet cada treballador.

El personal que fa jornades de treball sotmeses a torns ha de tenir lliure, com a mínim, un cap de setmana al mes. S'entén per cap de setmana lliure aquell en què el treballador pot gaudir d'un descans de com a mínim 36 hores continuades en un període comprès entre divendres nit i diumenge nit.

Així mateix, per a aquest personal que treballa en règim de torns, la direcció del centre ha de vetlar perquè aquests torns siguin equitatius i sense discriminació per a totes les categories professionals.

La planificació dels serveis s'ha de comunicar a aquest personal amb una antelació mínima d'1 mes.

Les persones majors de 55 anys que ho sol·licitin de forma voluntària queden exemptes de fer torns nocturns.

2. Personal que treballa en llocs de feina i horaris no fixos

Per als treballadors que exerceixen les seves activitats en serveis o llocs de feina no fixos, el còmput de la jornada normal de treball comença a partir de la sortida de les seues de la Fundació. El temps invertit en el desplaçament i la tornada de les unitats mòbils al centre es considera temps efectiu de treball.

El còmput de la jornada per a aquest tipus de personal és semestral i s'accepta una desviació del +/- 12 % sobre el total de les hores mensuals contractades. Per mesos vençuts, la FBSTIB ha d'informar els treballadors del còmput de la jornada que ha fet cada treballador.

El personal que fa jornades de treball sotmeses a torns ha de tenir lliures, com a mínim, quatre caps de setmana de cada vuit i mai no n'ha de treballar més de dos seguits.

La planificació dels serveis s'ha de comunicar a aquest personal amb una antelació mínima de 22 dies.

En la mesura que sigui possible, l'horari de les col·lectes de l'horabaixa de la unitat mòbil s'ha d'iniciar no més tard de les 16.30 h.

En el cas que alguna col·lecta se suspengui amb menys de 8 dies d'antelació, l'empresa ha de recol·locar el personal adscrit a aquesta col·lecta en altres col·lectes o li ha d'encarregar funcions perquè les hores suspeses siguin efectivament treballades.

3. Horaris especials

Sense perjudici del que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, es poden fixar horaris especials quan els serveis, els centres o les dependències de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, en funció de les seves peculiaritats organitzatives, demandin un horari diferent de l'habitual.



4. Qüestions generals sobre l'horari

S'ha de gaudir d'una pausa de 30 minuts en la jornada diària de treball, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no pot afectar la bona marxa dels serveis.

Atesa l'indole de la prestació de determinats serveis, els descansos setmanals, així com les festes laborals, es poden traslladar a altres dies de la setmana. En tot cas, no es pot fer feina més de 6 dies consecutius.

Les hores treballades durant el període comprès entre les 22.00 hores i les 7.00 hores del matí tenen el caràcter de nocturnes, excepte que la relació laboral s'hagi establert tenint en compte la mateixa naturalesa del treball nocturn.

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de tendir a implantar l'horari flexible, sempre d'acord amb les necessitats del servei.

Capítol V

Vacances, permisos, llicències i dies festius

Artículo 35

Vacances

1. El personal laboral al servei de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears té dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils o trenta dies naturals per cada any complet de servei actiu, o bé dels dies que li corresponguin en proporció amb el temps de servei prestat en el cas que sigui inferior a un any. A aquests efectes, no es consideren dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

2. El personal pot demanar el fraccionament de les seves vacances anuals fins a un màxim de quatre períodes.

3. Es considera com a període d'atenció especial per al gaudi de les vacances el comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, i del 15 de desembre al 15 de gener, ja que l'activitat dels centres és constant durant tot l'any i les sol·licituds de vacances durant aquests períodes s'intensifiquen.

4. El període de sol·licitud de les vacances, especialment les que es prevegin dins del període d'atenció especial, ha de ser abans del 15 d'abril. L'empresa ha de respondre per escrit abans del 15 de maig. Les sol·licituds que es facin fora d'aquest període s'han de resoldre una vegada que s'hagi confeccionat el calendari de les sol·licituds presentades dins termini.

5. La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, respecte dels seus centres de treball o unitats funcionals, ha de procurar que el personal que vulgui gaudir de les vacances dins del període establert com d'atenció especial per al gaudi pugui tenir-les per tornos rotatius i, en cas de conflicte, s'ha d'atendre l'ordre següent de prioritats, sempre que s'hagin sol·licitat amb el preavis necessari:

Primer. Les persones treballadores amb fills en edat escolar o escolaritzats, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolar i que aquesta preferència es refereixi al període de vacances complet, no a un mes concret.

Segon. Les persones treballadores que tenen reconeguda una antiguitat major al servei de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

Tercera. Les persones treballadores que sol·licitin un sol període coincident amb 22 dies hàbils o 30 dies naturals, en ambdós casos consecutius.

Quarta. S'ha de possibilitar la coincidència en el període de vacances dels cònjuges o parelles de fet estables quan ambdós prestin serveis en la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

D'una banda, si una vegada concedides o fixades les vacances, la persona treballadora és baixa i ha de començar el període de gaudi en situació de baixa té dret a la substitució del període concedit per un altre període de vacances.

D'altra banda, si la baixa esdevé en període de vacances, s'ha de deixar en suspens el gaudi de les vacances. Aquesta circumstància s'ha d'acreditar mitjançant la presentació de la comunicació de baixa corresponent en el termini de quatre dies, comptadors des que es produeixi la baixa. Si l'alta es produeix abans d'acabar el període de vacances concedit, s'ha de continuar gaudint. Si una vegada acabat el període de vacances encara persisteix la situació de baixa, ha de romandre en aquesta situació fins que es produeixi l'alta mèdica.

Tant en un cas com en l'altre, s'ha de reconèixer a la persona treballadora un crèdit de dies de descans igual al temps que ha estat de baixa en





el període de vacances. Aquest crèdit de dies el pot fer efectiu una vegada conclòs el calendari de vacances del personal i segons ho permetin les necessitats del servei.

6. El començament i l'acabament de les vacances s'ha de produir dins l'any natural, excepte en els casos en què per necessitats del servei, de mutu acord o per incapacitat temporal, s'ajornin per a l'any següent fins al 31 de gener com a màxim.

7. Al personal que cessi durant l'any sense haver gaudit de les vacances, se li ha d'abonar la part corresponent al període de temps treballat.

8. En el cas d'acabament del contracte de treball, la liquidació per vacances s'ha de calcular d'acord amb les retribucions normals de la seva categoria i lloc de treball.

Article 36

Reducció de jornada

1. El personal laboral té dret a les reduccions de jornada següents:

a) Per raó de guarda legal, quan el treballador o la treballadora tengui a càrrec directe seu alguna persona menor de 12 anys.

És imprescindible que la persona treballadora tengui atribuïda la guarda legal, a l'efecte de tenir dret a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

Ara bé, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que la persona menor a càrrec seu compleixi 12 mesos.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu de persones menors de tres anys i més grans d'un, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleixin els 12 mesos posteriors a la constitució de l'adopció o l'acolliment.

En el cas que el pare i la mare prestin serveis com a personal laboral, funcionari o estatutari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o del sector públic instrumental, únicament un dels dos té dret a la percepció de les retribucions íntegres a què es fa referència en els paràgrafs anteriors.

b) Per raó de guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no té una activitat retribuïda.

Com en el cas anterior, la persona treballadora ha de tenir atribuïda la guarda legal per poder accedir a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional de les retribucions.

No obstant això, el personal laboral sol·licitant té dret a una bonificació en la reducció del seu sou en els termes que preveu el supòsit anterior quan la persona discapacitada, a més de no tenir una activitat retribuïda, acrediti una discapacitat superior al 65 %, i si rep una pensió, que sigui inferior al salari mínim interprofessional.

c) Per raó de guarda legal d'una persona gran que requereix una dedicació especial.

Igual que en els dos supòsits anteriors, la persona treballadora ha de tenir atribuïda la guarda legal per poder accedir a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

d) Perquè és necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau per motius de malaltia molt greu.

La persona treballadora té dret a reduir fins un 50 % de la jornada laboral, amb caràcter retribuït i pel període màxim d'1 mes.

Aquest permís preveu les situacions de malaltia en la qual la gravetat és acreditada per un facultatiu responsable.

Si hi ha més d'una persona titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi de la reducció es pot prorratejar entre aquestes persones, respectant en tot cas el termini màxim d'1 mes.

Es pot acumular a jornades senceres a través de la negociació col·lectiva.

En els casos a, b, c i d es poden acumular a jornades senceres.

e) Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de la retribució.



f) Per naixement prematur d'un fill o d'una filla o quan per qualsevol altra causa hagin de quedar hospitalitzats després del part.

El personal laboral té dret a reduir la jornada de treball fins un màxim de 2 hores amb la disminució proporcional consegüent de les seves retribucions, sense perjudici del que preveu l'article 37.1 b d'aquest Conveni.

g) Per a la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per motius d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix, i sempre que no desenvolupi una activitat retribuïda, es pot concedir una reducció de jornada amb una disminució proporcional de retribucions.

2. La jornada reduïda s'ha de concretar d'acord amb el que estableixen l'Estatut bàsic de l'empleat públic i l'Estatut dels treballadors.

3. La jornada reduïda computa com a jornada completa, a l'efecte del reconeixement de l'antiguitat.

4. La concessió de la reducció de jornada per les raons enumerades és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui remunerada o no, durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

5. La sol·licitud d'aquestes reduccions de jornada s'han de fer amb un preavís de 15 dies, llevat dels casos de naturalesa no previsible.

Article 37

Permisos horaris

1. El personal laboral té dret a la concessió de permisos horaris en els supòsits següents:

a) Per lactància d'un fill o una filla menor de dotze mesos, una hora diària d'absència de la feina, que es pot dividir en dues fraccions.

Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal de mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o d'una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

Igualment, la treballadora pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els supòsits de part múltiple.

Aquest dret el pot exercir indistintament un dels pares o l'altre.

Aquest dret a l'acumulació és extensible al personal laboral temporal, però si s'extingeix el contracte abans de la data prevista de l'acabament del permís, ha de reintegrar econòmicament l'excés gaudit.

b) Per naixement prematur d'un fill o una filla, o quan per qualsevol altra causa hagin de quedar hospitalitzats després del part, té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries, i ha de percebre les retribucions íntegres. Aquesta reducció és compatible amb la reducció de jornada que per la mateixa causa regula l'article 36.1 f d'aquest Conveni.

c) La treballadora en estat de gestació i el personal laboral que sigui cònjuge o parella de fet d'una dona en estat de gestació té dret a absentar-se de la feina per efectuar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions, i amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-les dins la jornada de treball.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Als efectes d'aquest apartat, s'entenen per deures inexcusables de caràcter públic i personal, i deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, entre d'altres, els següents:

- Comparèixer a les citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o qualsevol altre organisme oficial.
- El compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.
- L'assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions que en depenen, quan derivin estrictament del seu càrrec electiu com a regidor o regidora, així com de diputat o diputada.
- L'assistència com a membres a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.
- L'assistència a l'examen o renovació del carnet de conduir.
- Acompanyar persones grans o discapacitades psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que estiguin a càrrec seu amb motiu de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.





- Acompanyar fills o filles que estiguin a càrrec del personal treballador amb motiu de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consulta de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.
- Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre educatiu especial o d'atenció primerenca on rebí tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, i pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.
- Assistir a reunions de centres docents relatives a tutories, etc.
- Sortir a cercar el fill o la filla o persones grans o discapacitats psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, quan es rebí l'avis del centre docent o del centre de dia, per anar a cercar-los per motiu de malaltia o altres causes justificades.

2. Els permisos que regulen les lletres a i b d'aquest article els pot gaudir indistintament un progenitor o l'altre, i el permís que regula la lletra c el poden gaudir simultàniament ambdós.

També els pot gaudir indistintament un progenitor o l'altre, en els supòsits relatius als deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral que preveu la lletra d d'aquest article.

3. El personal laboral que sol·liciti algun dels permisos que regulen les lletres a i b, i en els supòsits de conciliació de la vida familiar i laboral que preveu la lletra d d'aquest article, ha d'acreditar documentalment que l'altre cònjuge i/o progenitor, si s'escau, no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

Article 38

Permisos per dies

1. El personal laboral té dret als permisos següents:

a) Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan l'esdeveniment es produeixi a la mateixa localitat i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Quan es tracti de defunció o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Als efectes del que preveu aquest supòsit, s'equipara a la malaltia greu l'hospitalització en una institució sanitària o l'hospitalització domiciliària. Aquest permís també és aplicable a les situacions de malaltia en què el facultatiu responsable n'acrediti la gravetat.

En aquest cas, la persona treballadora pot prorrogar fins a 12 dies a compte del període de vacances que li correspongui. En tot cas, la persona treballadora ha d'avisar amb caràcter previ.

b) Per trasllat de domicili sense canvi de terme municipal un dia, i amb canvi de terme municipal, tres dies. Els canvis de domicili s'han d'acreditar mitjançant el certificat d'empadronament.

c) Per dur a terme funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que estableix la legislació sindical o en els que convencionalment s'estableixin entre la Fundació i els sindicats.

d) Per presentar-se a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud durant els dies en què tenguin lloc.

e) Per assumptes propis els que estableixi la normativa vigent, o bé els dies que li corresponguin en proporció amb el temps de servei prestat en el cas que sigui inferior a un any.

f) Per matrimoni, quinze dies naturals.

g) Les treballadores víctimes de violència de gènere. Les faltes d'assistència d'aquestes treballadores, bé siguin totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons correspongui.

2. La determinació dels dies de permís que preveu la lletra i del punt primer d'aquest article s'ha de condicionar a les necessitats del servei, amb l'informe previ de la direcció del departament o del servei de què es tracti, i en el moment de la concessió s'ha de garantir que les tasques de la persona treballadora sol·licitant del permís les ha assumides, sense dany per a la ciutadania o per a la mateixa organització administrativa, la unitat o la dependència corresponent. En caràcter general, la sol·licitud d'aquest permís s'ha de fer amb una antelació mínima de 10 dies i en cas de denegació s'ha de comunicar, també en caràcter general en els cinc dies posteriors a la data de la sol·licitud.

Quant al personal que exerceix el treball en règim de torns, pot acumular els dies de permís per assumptes propis als dies que li corresponguin per descans setmanal.



El gaudi del permís s'ha de dur a terme dins l'any natural o, excepcionalment, fins al dia 31 de gener de l'any següent. Els dies de permís no gaudits no es poden acumular als que corresponguin a l'any següent ni ser compensats econòmicament.

3. Els dies 24 i 31 de desembre tenen la consideració de no laborables. El personal que presti serveis els dies 24 i 31 de desembre ha de gaudir d'un dia de descans per cadascun, i es poden acumular als dies de vacances o d'assumptes propis.

4. Als efectes de permisos, sempre que en l'articulat d'aquest Conveni no s'expressi cap altra cosa, quan els terminis s'indiquin en dies, s'entén que són hàbils.

Article 39

Llicències amb retribució

1. El personal laboral té dret a obtenir llicències pels motius següents:

- a) Per part o maternitat.
- b) Per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple.
- c) De paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o una filla.
- d) Per cura d'un fill o una filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu.

2. En cas d'embaràs i part, la durada del permís de maternitat i/o de paternitat és de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o la filla i per cada fill o filla a partir del segon, en els casos de part múltiple.

Aquest permís s'ha de gaudir de la manera següent:

- El permís es distribueix a opció de la treballadora, si bé les sis setmanes posteriors al part són de descans obligatori de la mare.
- En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part, que són de descans obligatori per a la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera alterna o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot continuar gaudint del permís per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina, aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi altern de períodes de descans, la suma no pot excedir de les setze setmanes o de les que els corresponguin en cas de discapacitat del fill o la filla, o de part múltiple.

Aquest permís es pot gaudir a jornada plena o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que la negociació pugui establir.

En els casos de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat després del part, aquest permís s'ha d'ampliar tants dies com l'infant estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

3. El permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, té una durada de setze setmanes ininterrompudes, i s'ha d'ampliar en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o la filla adoptat o acollit, i per cada fill o filla, a partir del segon, en el supòsit d'adopció i acolliment múltiple.

El còmput del termini s'ha de comptar, a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En el cas que ambdós progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció de les persones interessades, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma no pot excedir de setze setmanes o de les que correspongui en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat de la persona menor adoptada o acollida.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es puguin

acordar.

En els casos d'adopció o acolliment internacional, si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de la persona adoptada, tenen dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, en el qual han de percebre exclusivament les retribucions bàsiques. En tot cas, aquest permís no es pot denegar tenint en compte necessitats del servei.

Amb independència del permís de dos mesos que preveu el paràgraf anterior i per al supòsit previst en els casos d'adopció o acolliment internacional, tant preadoptiu com permanent o simple, aquest permís es pot iniciar fins amb quatre setmanes d'antelació a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, que preveu aquest precepte són els que estableixen el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen, i l'acolliment simple ha de tenir una durada no inferior a un any.

4. El permís per paternitat, acolliment o adopció d'un fill o una filla té una durada de quinze dies, i el pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit de les llicències que preveuen els dos paràgrafs anteriors.

5. En els casos prevists en els permisos dels números 2, 3 i 4 d'aquest article, el temps transcorreguts durant el gaudi d'aquestes llicències s'ha de computar com de serveis efectius a tots els efectes, i s'ha de garantir la plenitud de drets econòmics de la persona que gaudeix del permís i, si s'escau, de l'altre progenitor, durant tot el període de durada del permís i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del gaudi del permís.

6. El personal laboral que faci ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment té dret, una vegada acabat, a reincorporar-se en el seu lloc de feina, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagués pogut tenir dret durant la seva absència.

7. El permís per cura d'un fill o una filla menor que estigui afectat per càncer o una altra malaltia greu s'ha de concedir sempre que treballin ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent.

Aquest permís consisteix en una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada i s'han de percebre les retribucions íntegres amb càrrec als pressuposts de l'òrgan o l'entitat en què presti serveis per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill o la filla menor d'edat afectat per un càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la cura directa, contínua i permanent, acreditada per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que la persona menor compleixi 18 anys.

Quan concorrin en ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, la persona treballadora té dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només té dret a la reducció de jornada, amb la reducció consegüent de les retribucions.

Així mateix, en el supòsit que ambdós prestin serveis en òrgans o entitats als quals sigui aplicable aquest Conveni, se'n pot limitar l'exercici simultani per motius fonamentats en el funcionament correcte del servei, i correspon en aquest cas als pares escollir qui ha de continuar gaudint del permís.

La negociació col·lectiva pot establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular a jornades completes.

Article 40

Llicències sense retribució

El personal laboral amb relació laboral indefinida que hagi complert, almenys, un any de serveis efectius pot sol·licitar les llicències sense sou següents:



a) Llicència per assumptes propis

La concessió d'aquesta llicència se subordina a les necessitats del servei. S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes de la data prevista per gaudir-la, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data de recepció de la sol·licitud. Per a la concessió d'aquesta llicència és necessària una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimatòria.

La durada acumulada d'aquesta llicència no pot ser superior a tres mesos cada dos anys.

b) Llicència sense sou per a la realització de missions en països en vies de desenvolupament o no desenvolupats

La concessió d'aquesta llicència es determina per la realització d'una missió en països en vies de desenvolupament o no desenvolupats, a l'empara d'una de les organitzacions a què es refereix la Llei 6/1996, de 15 de gener, del voluntariat.

S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes de la data prevista per gaudir-la, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data de recepció de la sol·licitud. Per a la concessió d'aquesta llicència és necessària una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimatòria.

La durada acumulada d'aquesta llicència no pot excedir d'un any cada cinc anys, i el període màxim de gaudi continuat és de tres mesos.

c) Llicència per malaltia greu de llarga durada o defunció de familiars

La concessió d'aquesta llicència es determina per circumstàncies de malaltia greu de llarga durada o de defunció de familiars compresos en el primer grau de consanguinitat o afinitat i per l'acreditació de la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquestes situacions.

S'ha de sol·licitar, com a màxim, en el termini dels cinc dies següents des que es tengui coneixement de la circumstància que dona lloc a la concessió.

La durada acumulada d'aquesta llicència no pot excedir de tres mesos i depèn directament de les circumstàncies que hi donaren lloc.

d) Llicència per a la realització d'estudis

La concessió d'aquesta llicència es determina per la realització d'estudis sobre matèries relacionades directament amb les funcions pròpies del lloc de feina o de la unitat en què s'integra la persona sol·licitant i per concedir-la és necessari un informe previ favorable de l'òrgan directiu del qual depèn la unitat orgànica en la qual la persona presta els serveis.

S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes a la data prevista per gaudir-ne, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data de recepció de la sol·licitud. Per a la concessió d'aquesta llicència és necessària una resolució expressa, que ha de ser motivada quan sigui desestimatòria.

La durada d'aquesta llicència no pot ser inferior a quinze dies ni superior a quatre mesos.

El temps de gaudi de les llicències que preveu aquest article computa a l'efecte de l'antiguitat. A l'efecte de la cotització en la Seguretat Social s'ha d'atendre el que disposa la normativa vigent en aquesta matèria en cada moment.

Article 41

Tramitació i concessió de permisos i llicències

Correspon al Departament de Recursos Humans de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears la tramitació i concessió dels permisos i les llicències que regulen els articles anteriors, d'acord amb les instruccions i directrius que estableixi la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

Article 42

Festes anuals

El personal laboral té dret al gaudi dels dies de festa que regeixen en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Aquest calendari s'ha d'exposar en un lloc visible en cadascun dels centres de treball.

Quant al gaudi de les festes que es poden concedir no hi ha diferències entre el personal laboral fix, indefinit no fix i interí.

Atesa la significació especial de les festes de Nadal, s'ha procurat que el personal al qual toqui fer feina gaudeixi d'almenys dues de les festes



següents: 25 i 26 de desembre, 1 i 6 de gener, llevat del personal contractat exclusivament per a la substitució d'aquests treballadors.

En aquest mateix sentit, els treballadors que facin feina la Nit de Nadal o la Nit de Cap d'Any han de percebre una gratificació consistent en l'equivalent a un dia de salari.

Article 43

Extensió a parelles estables

De conformitat amb la disposició addicional primera de la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables, les referències als drets i a les obligacions dels cònjuges que preveu aquest capítol s'han d'entendre referides també als membres d'una parella estable, llevat del cas del permís per matrimoni que regula l'article 38.1 f del Conveni.

Capítol VI

Suspensió del contracte de treball

Article 44

Suspensió amb reserva del lloc de feina

Sense perjudici del que estableixen els articles 45 a 48 de l'Estatut dels treballadors, el personal laboral té dret a la suspensió del contracte, amb reserva del lloc de feina, en els casos següents:

1. Risc durant l'embaràs

Aquesta situació es produeix quan la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears per motius tècnics o objectius no disposa en el seu àmbit i en compliment de la Llei 31/1995 d'un lloc de feina que no sigui nociu per a la dona treballadora en situació d'embaràs.

Dóna dret a la reserva del lloc de feina i acaba el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de feina anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

En aquests supòsits, i durant el temps que duri la suspensió, la treballadora té dret a percebre una retribució íntegra igual a la que li correspondria rebre en situació d'actiu.

2. Privació de llibertat de la persona treballadora

Dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi hagi una sentència condemnatòria ferma, incloent-hi la detenció preventiva i la presó provisional.

3. Suspensió provisional durant la tramitació d'un expedient disciplinari i suspensió disciplinària per sanció.

Article 45

Excedència forçosa

L'excedència forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de feina i al còmput de l'antiguitat durant la vigència, es concedeix per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina o per un contracte de treball de prestació de serveis en organismes internacionals o amb governs amb els quals s'hagin firmat acords de col·laboració. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al del cessament en el càrrec i, en cas que no ho faci, s'ha de declarar el treballador o la treballadora en la situació d'excedència voluntària per interès particular.

Igualment, l'excedència forçosa també es produeix i s'ha de declarar quan la persona declarada en situació de suspensió ferma, una vegada complerta la sanció pel temps que se li hagi imposat, sol·liciti el reingrés i no sigui possible concedir-l'hi per falta de vacant amb dotació pressupostària.

Les persones en excedència forçosa per raó d'alguna de les causes *a* i *b* exposades en els paràgrafs anteriors tenen dret a la percepció del salari base, dels triennis i de les pagues extraordinàries, com també al còmput del temps en aquesta situació a l'efecte de l'antiguitat.

Quan es produeixi una vacant dotada pressupostàriament en la categoria corresponent, s'ha d'adjudicar temporalment i amb caràcter preferent a la persona que estigui en excedència forçosa. En aquest cas, el treballador o la treballadora assumeix l'obligació de participar en el primer





concurs de trasllats que es convoqui i la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears adquireix la càrrega de comunicar a la persona interessada aquesta convocatòria.

Si la persona afectada, per la seva part, havent-li comunicat la convocatòria, no es presenta, se l'ha de declarar en excedència voluntària ordinària.

Tots els casos d'excedència forçosa que es produeixin s'han de comunicar al Comitè d'Empresa.

Article 46

Excedència voluntària

L'excedència voluntària a la qual pot accedir el personal laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears pot ser d'una de les classes següents: ordinària per interès particular, per cura d'un familiar, per incompatibilitat, per estudis i especial.

1. Excedència voluntària ordinària

L'excedència voluntària ordinària, en funció de l'interès particular de la persona treballadora, la poden sol·licitar les persones que tinguin, almenys, un any d'antiguitat al servei de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears i la durada de la permanència en aquesta situació no pot ser inferior a 4 mesos ni superior a cinc anys.

Aquest dret només el pot exercir novament la mateixa persona quan hagi transcorregut almenys un any des de l'acabament de la situació d'excedència voluntària ordinària anterior.

La sol·licitud d'excedència voluntària ordinària s'ha d'efectuar per escrit, amb una antelació mínima de 30 dies de la data d'inici que hagi proposat la persona interessada. La concessió de l'excedència voluntària ordinària s'ha dur a terme en el termini de 15 dies a partir de la petició corresponent.

Així mateix, mentre es romangui en situació d'excedència voluntària ordinària i una vegada transcorregut el període mínim de 4 mesos en aquesta situació, la persona treballadora pot sol·licitar la reincorporació a la feina per ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria laboral.

2. Excedència voluntària per cura de familiars

El personal laboral té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per cura de fills, tant si ho són per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptador des de la data del naixement del fill o la filla o des de la data de la resolució judicial o administrativa. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, posarà fi al que es gaudeix.

També té dret a un període d'excedència, amb reserva de plaça, de durada no superior a un any, per atendre la cura d'un familiar que tenguí a càrrec seu fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia, o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no dugui a terme cap activitat retribuïda.

La concessió d'aquest tipus d'excedència s'ha de fer amb la declaració prèvia de la persona peticionària de no exercir cap altra activitat que pugui impedir o menyscar la cura del fill menor o d'un familiar fins al segon grau que tenguí a càrrec seu.

El personal laboral temporal també es pot acollir a aquesta excedència voluntària per cura de familiars, tant per cura de fills com per cura de familiars a càrrec seu. Aquest personal té dret a la reserva del seu lloc de treball en els termes que preveuen els paràgrafs 1 i 2 d'aquest punt i sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrés, cas en què no serà possible.

Una vegada transcorregut el temps per al qual es va concedir l'excedència per cura de fills o d'un familiar a càrrec seu o, si s'escau, desapareguda la causa que en va motivar l'atorgament, la persona treballadora ha de sol·licitar el reingrés en el termini dels trenta dies següents o passar a la situació d'excedència voluntària ordinària, situació en la qual se l'ha de declarar si no ha sol·licitat el reingrés en el termini fixat.

En qualsevol moment, mentre es romangui en excedència voluntària per cura de fills o d'un familiar a càrrec seu, la persona en excedència pot sol·licitar el reingrés a la feina per tenir reserva del lloc de treball durant els tres anys que, com a màxim, pot durar l'excedència per cura de fills o durant l'any que, com a màxim, pot durar l'excedència per cura de familiars a càrrec. En tot cas, durant el temps de cada període de gaudi d'aquest tipus d'excedència, té dret a la reserva de plaça i, si s'escau, a la percepció de la prestació d'acció social corresponent.

El període de permanència en aquesta situació es computa a l'efecte de l'antiguitat i la persona en aquesta situació té dret a l'assistència a cursos de formació, a la participació dels quals se l'ha de convocar, especialment per a la seva reincorporació.



3. Excedència voluntària per incompatibilitat

Queda automàticament en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat, en la categoria que correspongui, el personal que com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats opti per un lloc de feina de diferent categoria professional o cos funcional del sector públic.

El personal declarat en aquesta situació d'excedència voluntària per incompatibilitat està obligat a notificar les variacions que es produeixin en la relació de serveis que han donat lloc a aquesta excedència, incloent-hi el cessament en la relació de serveis esmentada.

Una vegada que es produeixi el cessament en la relació de serveis que va propiciar el pas a l'excedència voluntària per incompatibilitat, la persona en excedència ha de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini màxim de trenta dies des del cessament.

El reingrés s'ha de produir, si s'escau, perquè hi ha un lloc vacant amb dotació pressupostària i, si una vegada sol·licitat el reingrés dins del termini i en la forma escaient no s'obté per falta de vacant, la persona treballadora quedarà en situació d'excedència voluntària ordinària sense límit de temps, fins que es produeixi la vacant corresponent i s'obtingui el reingrés.

Si no es demana el reingrés o si se sol·licita fora de termini, s'ha de declarar la persona en situació d'excedència voluntària ordinària, des de la data en què es va produir la cessació de la relació de serveis amb una altra entitat pública.

4. Excedència voluntària per raó d'estudis

És la que es pot concedir al personal laboral amb més d'un any d'antiguitat en la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears per cursar estudis per un temps no inferior a un any ni superior a cinc anys.

Aquest dret només el pot exercir novament la mateixa persona quan hagin transcorregut almenys quatre anys des de l'acabament de la situació d'excedència voluntària ordinària anterior.

La persona en situació d'excedència per raó d'estudis ha d'acreditar cada any el pagament de la matrícula d'estudis, i en cas que no ho faci passarà a la situació d'excedència voluntària ordinària, situació en la qual se l'ha de declarar si no ha sol·licitat el reingrés en el termini fixat.

La persona que estigui en situació d'excedència per estudis té dret a la reserva del lloc de feina i es pot reincorporar quan vulgui sempre que ho sol·liciti amb 30 dies d'antelació. Una vegada transcorregut el període d'excedència concedit, el treballador o la treballadora passarà a la situació d'excedència voluntària ordinària si no ha sol·licitat la reincorporació.

El personal laboral sense lloc de feina en propietat té dret a la reserva del lloc de treball que ocupi, en els termes que preveu el paràgraf anterior, sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrés, cas en què no serà possible.

Aquest tipus d'excedència és incompatible amb l'acompliment d'una altra activitat professional, llevat que anteriorment tengués concedida la compatibilitat per exercir-la.

5. Excedència voluntària especial

El personal laboral que tenguí un mínim d'un any d'antiguitat en la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears pot sol·licitar una excedència voluntària especial amb una durada màxima d'un any i mínima de quatre mesos, que tindrà l'especialitat de reserva de plaça i reingrés automàtic. El temps que ha de transcórrer entre aquesta excedència i una altra de les mateixes característiques ha de ser superior a cinc anys.

El personal laboral sense lloc de treball en propietat té dret a la reserva del lloc de feina que ocupi en els termes que preveu el paràgraf anterior, i sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrés, cas en què no serà possible.

Article 47

Malaltia i indisposicions

En el supòsit que el personal laboral inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estigui indispost i no pugui acudir a la feina a causa d'una malaltia o d'un accident que no doni lloc a l'emissió de comunicació mèdica de baixa, la falta d'assistència al treball s'entendrà justificada, per aquest únic primer dia, amb l'aportació del justificant d'assistència mèdica emès tant per personal facultatiu dels serveis de la Seguretat Social com d'una consulta mèdica particular.

Si la persona ha anat a fer feina i es produeix la necessitat d'abandonar el lloc de treball per indisposició, l'absència per la resta de la jornada s'entendrà justificada amb l'aportació del justificant d'assistència mèdica en els termes que preveu el paràgraf anterior. Ara bé, si la



indisposició és causant de baixa mèdica, és necessari aportar el comunicat de baixa des del primer dia. En aquest cas, el temps treballat el dia de la indisposició es pot computar i compensar, el mes en què tenguí lloc el fet causant o en què es produeixi l'alta mèdica, com a temps de treball efectiu a l'efecte del compliment de la jornada de treball.

Article 48

Incapacitat temporal

El personal laboral en situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes té dret, fins al tercer dia, a un complement retributiu del 50 per cent de les retribucions percebudes el mes anterior a què s'hagi produït la incapacitat temporal. Del quart fins al vintè dia, ambdós inclosos, té dret a un complement retributiu que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, ha de ser equivalent al 75 per cent de les retribucions fixes i invariables percebudes el mes anterior a què s'hagi produït la incapacitat temporal. A partir del vint-i-unè dia ha de percebre una prestació equivalent al 100 per cent de les retribucions que percebia el mes anterior a la incapacitat temporal.

Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social s'ha de complementar, durant tot el període de durada, fins al 100 per cent de les retribucions que es perceben el mes anterior al de l'inici de la incapacitat temporal.

També es té dret al 100 per cent de les retribucions que es perceben el mes anterior al de la baixa temporal, mitjançant un complement econòmic de la prestació reconeguda per la Seguretat Social, en els supòsits que es determinin per acord del Consell de Govern.

Capítol VII

Extinció del contracte de treball

Article 49

Extinció del contracte

El contracte de treball s'extingeix en els supòsits que estableix l'article 49 de l'Estatut dels treballadors.

Article 50

Jubilació

De conformitat amb la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors, l'accés a la jubilació té caràcter voluntari, de manera que, amb caràcter general, el personal laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, una vegada complerta l'edat ordinària de jubilació, pot optar per accedir-hi o continuar prestant serveis.

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, d'acord amb les necessitats del servei, excepte en els supòsits de llocs de feina declarats per extingir, ha de cobrir efectivament els llocs vacants produïts com a conseqüència de jubilacions amb places de la mateixa categoria, o bé amb altres de diferents categories que s'hagin creat per transformació de les vacants esmentades, amb la informació prèvia al Comitè d'Empresa i d'acord amb els sistemes de selecció i provisió que corresponguin.

Article 51

Jubilació als 64 anys

El personal laboral pot accedir a la jubilació anticipada als 64 anys en la forma i les condicions que estableixi la normativa de Seguretat Social.

El personal que es pugui acollir a aquesta modalitat de jubilació l'ha de sol·licitar a la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears amb almenys dos mesos d'antelació a la data que compleixi l'edat de 64 anys, circumstància que s'ha d'acreditar mitjançant un certificat de naixement o una fotocòpia compulsada degudament.

El contracte per substituir la persona que es jubila anticipadament als 64 anys ha de ser de caràcter temporal i amb la durada prevista en la normativa aplicable.

La persona substituïda ha d'estar inscrita com a desocupada en l'oficina d'ocupació, llevat que es tracti de personal amb contracte de relleu, al qual s'ha d'ampliar la jornada a temps complet com a conseqüència d'accedir la persona jubilada parcial que substitueix a la jubilació



anticipada als 64 anys.

Article 52

Jubilació parcial

El personal laboral que compleixi els requisits establerts legalment pot accedir a la jubilació parcial en els termes que prevegi en cada moment la normativa de la Seguretat Social.

El personal que es pugui acollir a aquesta modalitat de jubilació l'ha de sol·licitar a la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears amb una antelació de tres mesos a la data prevista per jubilar-se parcialment, als efectes de disposar del temps suficient per poder concertar amb la persona que pretén jubilar-se parcialment un contracte a temps parcial amb reducció de jornada i sou dins dels paràmetres prevists legalment i simultàniament. La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears pot dur a terme la selecció del relleu d'acord amb la normativa de Seguretat Social vigent en cada moment en matèria de jubilació parcial.

La persona en situació de jubilació parcial té dret a percebre els ajuts per jubilació que reconeix l'article 71 del capítol IX d'acció social.

Capítol VIII

Salut laboral i medi ambient

Article 53

Salut i seguretat en el treball

El personal laboral té dret a una protecció eficaç i integral de la seva salut i seguretat en el treball, així com el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legalment i reglamentàriament per tal de garantir la prevenció davant els riscos laborals.

Article 54

Comitè de Seguretat i Salut i Medi Ambient

El Comitè de Seguretat, Salut Laboral i Medi Ambient és l'òrgan paritari i col·legiat de participació per a la consulta regular i periòdica sobre la seguretat i la salut del personal laboral. Ha d'estar integrat pels delegats de prevenció que el Comitè d'Empresa hi assigni i pel mateix nombre de membres que hi assigni l'empresa. Tenen atribuïdes les competències i les facultats que estableix l'article 39 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i la resta que s'acordin.

Article 55

Protecció del medi ambient

Tant la Fundació com el seu personal han de vetlar pel compromís en la millora continuada del comportament mediambiental de tots els empresaris i treballadors de la Fundació. Per això, s'estableix dins les funcions del Comitè de Seguretat, Salut Laboral i Medi Ambient la proposta, l'aprovació, el desenvolupament i l'avaluació de la política mediambiental de l'empresa. La cooperació en matèria de medi ambient entre la Direcció i els treballadors té com a objectius fonamentals els següents:

- Reduir el consum energètic i estudiar la introducció d'energies renovables.
- Adequar la gestió dels residus produïts durant les activitats pròpies de l'empresa.
- Fomentar la distribució i utilització de productes més respectuosos amb el medi ambient.
- Millorar la utilització dels recursos hídrics.
- Establir campanyes de sensibilització mediambiental dirigides als usuaris de l'empresa.
- Aconseguir una bona comunicació entre l'empresa i la societat en aquesta matèria.

Article 56

Protecció de la salut i la seguretat en el treball

Per poder fer efectiu aquest dret, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha d'adoptar les mesures adequades per a la protecció de la seguretat i de la salut del seu personal, d'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les disposicions



que la despleguen en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació de les persones treballadores, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut, i mitjançant l'organització dels recursos necessaris per dur a terme tasques preventives.

Article 57

Pla de prevenció

La Fundació Banc de Sang i Teixits de las Illes Balears ha de dur a terme la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals que prevegi avaluacions de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, que ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per desenvolupar l'acció de prevenció de riscos en la Fundació Banc de Sang i Teixits de las Illes Balears, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

Article 58

Plans i mesures d'emergència

En tots els centres de treball en què la normativa sobre aquesta matèria ho declarï obligatori, s'han de fer plans d'emergència, autoprotecció i evacuació, que han de tenir en compte les possibles situacions i mesures adoptades, en especial les destinades a primers auxilis, la lluita contra el foc i l'evacuació de tot el personal i els possibles usuaris.

Malgrat el que preveu el paràgraf anterior, en tots els centres de treball s'han d'adoptar les mesures d'emergència necessàries d'acord amb el que estableix l'article 20 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Article 59

Informació, consulta i participació

A fi de complir el deure de protecció que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha d'adoptar les mesures adequades perquè les persones treballadores i els delegats de prevenció rebin totes les informacions necessàries en relació amb els riscos per a la seguretat i la salut en el treball, les mesures i activitats de protecció i prevenció i les mesures d'emergència que s'hagin d'adoptar d'acord amb la normativa aplicable.

Article 60

Formació

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de proporcionar al seu personal laboral la formació necessària en matèria preventiva, teòrica i pràctica, tant en el moment de la contractació, com quan es produeixin canvis en les funcions que dugui a terme o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació a la qual es refereix l'apartat anterior es pot fer a través dels diferents plans de formació de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears i de les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni, i del Servei de Prevenció, mitjançant mitjans propis o de manera concertada amb organismes o entitats especialitzats en la matèria, sempre que es garanteixi la qualitat de les activitats formatives.

Article 61

Vigilància de la salut

La vigilància de la salut s'ha de dur a terme mitjançant reconeixements mèdics, amb la finalitat de detectar qualsevol malaltia que pugui patir el treballador com a conseqüència de la realització de la seva feina, i ha d'estar sotmès a protocols específics o altres mitjans existents respecte dels factors de risc a què estigui exposat el treballador, i els reconeixements s'han d'efectuar amb la periodicitat que es determini en els protocols esmentats. Els protocols mèdics esmentats que s'han d'utilitzar s'han de basar en els que editi a aquest efecte el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat i/o, si s'escau, els de les autoritats sanitàries de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. Aquests reconeixements mèdics són obligatoris en els casos següents:

- a) En l'avaluació inicial de la salut dels treballadors, abans de la incorporació a la feina, partint de les característiques del lloc, en la qual se'ls ha d'examinar en funció de les característiques del lloc que han d'exercir en la Fundació, així com després de cada assignació de tasques específiques que suposin nous riscos per a la salut.
- b) En l'avaluació de la salut dels treballadors que es reincorporin al seu lloc de feina, després d'haver estat en situació d'incapacitat temporal, fundada en motius de salut, per un temps superior a sis mesos. Aquesta avaluació, de caràcter obligatori, té per finalitat poder recomanar una



acció apropiada de protecció dels treballadors.

Aquests reconeixements mèdics s'han de dur a terme respectant el dret a la intimitat, la dignitat i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

A més, el temps emprat en aquesta revisió mèdica es considera a l'efecte de jornada com a temps de treball efectiu.

Aquesta revisió mèdica s'ha de fer en els termes que estableixen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les normes que la despleguen.

Article 62

Equips de protecció individual

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de facilitar al personal els equips i els mitjans de protecció individual (EPI) adequats als treballs que desenvolupen. El Comitè de Seguretat, Salut Laboral i Medi Ambient i els delegats de prevenció han de participar en la determinació sobre la dotació i l'elecció dels equips i mitjans esmentats.

Per la seva part, els treballadors, considerats individualment, estan obligats a usar i utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció que els faciliti la Fundació d'acord amb la formació rebuda.

Article 63

Coordinació d'activitats empresarials

Quan en un mateix centre de treballuguin a terme activitats personal laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears i personal d'altres empreses, han de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals i s'han d'establir els mitjans de coordinació que siguin necessaris quant a la protecció i prevenció de riscos laborals i la informació sobre aquests riscos al seu personal.

Per la seva part, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de facilitar la informació corresponent d'aquesta coordinació als delegats de prevenció sempre que sigui possible, abans que es faci en el mateix centre de treball.

Article 64

Servei de Prevenció de Riscos Laborals

El Servei de Prevenció de Riscos Laborals, creat pel Decret 44/2001, de 23 de març, és l'òrgan encarregat de garantir la protecció adequada de la seguretat i de la salut del personal al servei de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

La composició, l'estructura organitzativa i el funcionament són els que determina el Decret 44/2001.

Article 65

Presència de recursos preventius

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de mantenir en els seus centres de treball la presència dels recursos preventius que siguin necessaris d'acord amb el que disposa l'article 32 *bis* de la Llei 31/1995.

Article 66

Roba de feina

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de facilitar vestuari apropiat, incloent-hi el calçat, per als llocs que en requereixin per les seves característiques. Per fixar aquests llocs de treball, el nombre de peces que els corresponen i la renovació s'ha d'atendre el que determini la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, amb la negociació prèvia amb el Comitè d'Empresa, durant el primer trimestre de l'any.

Si en algunes unitats administratives, pel costum o l'adequació de les activitats habituals, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears exigeix dur uniforme en alguns llocs de feina, la Fundació està obligada a proporcionar-los.



Capítol IX Acció social

Article 67

Acció social

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears concedeix ajuts econòmics al personal laboral que estigui en situació de servei actiu, en concepte d'acció social, quan es produeixen els supòsits que recull aquest Conveni.

Quant a algunes modalitats d'ajut econòmic a què es refereix aquest Conveni, s'han de concedir a favor de les persones que, encara que no estiguin incloses en el paràgraf anterior, tinguin reconeguda la qualitat de beneficiàries de les modalitats d'ajuda corresponents als articles següents.

Article 68

Tipus d'ajuda per acció social i d'altres prestacions

L'ajut econòmic d'acció social es pot meritjar en les diferents modalitats que s'especifiquen en aquest article i amb les condicions o els requisits que s'estableixen per a cada cas.

Les modalitats d'ajuda per acció social que es reconeixen són les següents:

a) Ajuts per a l'atenció social:

- Ajuda per a l'atenció a disminuïts físics, psíquics o sensorials a càrrec del personal de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.
- Ajuts per jubilació o situacions assimilades del personal al servei de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

b) Prestacions higienicosanitàries:

- Concertació d'una assegurança col·lectiva per cobrir riscos d'invalidesa i mort per accident de treball o malaltia professional.
- Concertació d'una assegurança de vida en cas de mort.

c) Altres prestacions:

- Bestretes.

Article 69

Persones legitimades per sol·licitar ajuts d'acció social

Poden sol·licitar aquests ajuts econòmics d'acció social les persones amb contracte fix, indefinit no fix i interines amb una antiguitat superior a dotze mesos ininterromputs que estiguin en situació d'actiu en la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

També estan legitimats per sol·licitar els ajuts, el cònjuge vidu o la persona que civilment s'hi equipari i els orfes del personal al servei de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears o, si s'escau, el representant legal, quan es produeixin els esdeveniments que donen lloc als ajuts enunciats en les lletres *a* i *b* de l'article 68 *b*.

Quan dos o més membres de la unitat familiar tinguin dret a sol·licitar l'ajuda d'acció social, només hi pot accedir un en cadascuna de les modalitats d'ajuda.

Les sol·licituds s'han de formalitzar en el model que la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de facilitar a aquest efecte i, una vegada formalitzades, s'han d'adreçar al Departament de Personal perquè les tramiti.

S'ha de presentar una sol·licitud diferenciada per a cada tipus d'ajuda i no se'n pot sol·licitar més d'una per a un mateix sol·licitant en cada exercici pressupostari.

El personal queda obligat a comunicar a la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears qualsevol incidència que suposi una modificació en els supòsits que donen dret a l'ajuda o a la percepció.

Així mateix, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears es reserva la facultat de sol·licitar, en qualsevol moment, l'acreditació que es mantenen els supòsits de fet que varen originar el dret en qüestió.

**Article 70**

Ajuda per a l'atenció a disminuïts físics, psíquics o sensorials a càrrec del personal de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears concedeix ajuts econòmics al personal esmentat en l'article anterior que tengui a càrrec i compte seu persones que tenen la condició de disminuïdes físiques, psíquiques o sensorials.

La quantia de l'ajuda per a l'atenció a disminuïts físics, psíquics o sensorials és de 95 € mensuals.

Per acreditar-la, hi han de concórrer les condicions següents:

- a) Les persones disminuïdes físiques, psíquiques o sensorials han de tenir reconeguda aquesta condició per l'organisme competent de l'Estat.
- b) Han de ser parents del sol·licitant, fins al primer grau civil, i estar a càrrec seu.
- c) Les persones disminuïdes físiques, psíquiques o sensorials no han de tenir ingressos propis per rendes del treball superiors al salari mínim interprofessional o rendes de capital superiors a aquest mínim.
- d) Els treballadors de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears han de justificar, mitjançant la documentació pertinent, els ingressos i/o altres percepcions que rebin les persones disminuïdes a càrrec seu.

L'ajuda establerta en aquest article es pot atorgar també en cas de menors acollits a càrrec del personal de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears en virtut de l'acolliment legal.

Article 71

Ajuts per jubilació anticipada del personal al servei de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears concedeix ajuts econòmics al personal que es jubila anticipadament.

Pel concepte de jubilació parcial, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears concedeix al personal laboral que tengui una antiguitat reconeguda com a mínim de 10 anys i que hagi cotitzat a la Seguretat Social els anys que legalment s'estableixen per poder accedir a aquest tipus de jubilació i que hagi sol·licitat la jubilació parcial, quan es produeixi la jubilació, un ajut econòmic que sumant l'import brut de la pensió que percep de la Seguretat Social i l'import brut que li correspon per la jornada que treballa complementi els seus ingressos al 100 % del sou brut que percebia en el moment de la sol·licitud. La suma de totes aquestes quantitats no pot superar en cap cas el límit màxim de la pensió per a cada any.

Article 72

Concertació d'una assegurança col·lectiva per cobrir riscos d'invalidesa i mort per accident de treball o malaltia professional

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de concertar per a tot el personal al seu servei una assegurança col·lectiva que cobreixi els riscos d'invalidesa permanent, en el grau de totalitat per a la professió habitual que impliqui el cessament o l'extinció del contracte de treball i absoluta per a qualsevol feina, que s'hagi produït per accident laboral.

Els capitals que disposa aquest article s'han de fer efectius, únicament, a partir de la data que s'estableixi en la pòlissa que la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears concerta amb l'entitat asseguradora respectiva.

Les quantitats que s'estableixen com a remuneratòries dels riscos coberts són les següents:

- Mort per accident de treball o malaltia professional: 25.000 €.
- Invalidesa per accident de treball o malaltia professional: 25.000 €.

Les indemnitzacions degudes a la determinació de qualsevol dels tipus d'incapacitat previstes anteriorment no són acumulatives.

Perquè es pugui abonar aquesta ajuda s'ha d'acreditar l'existència de la declaració d'invalidesa corresponent, en el grau que pertogui, o la defunció, i que aquestes contingències s'han produït a causa d'un accident laboral.

Article 73

Concertació d'una assegurança de vida

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de concertar per a tot el personal legítimament per a això d'acord amb l'article 69 una



assegurança de vida que cobreixi el risc de mort per qualsevol causa.

Els capitals que disposa aquest article s'han de fer efectius, únicament, a partir de la data que s'estableixi en la pòlissa que la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears concerta amb l'entitat asseguradora respectiva.

Les quantitats que s'estableixen com a remuneratòries dels riscos coberts són les següents:

- Per qualsevol causa: 3.000 € +200 € per cada any d'antiguitat en l'empresa.

Perquè es pugui abonar aquesta ajuda, s'ha d'acreditar la defunció.

Article 74

Bestretes

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears pot concedir al personal al seu servei bestretes dels seus sous o retribucions.

Les bestretes es regulen en els termes següents:

- a) Els treballadors en actiu tenen dret a la concessió de bestretes fins un màxim del 100 % de cinc retribucions líquides mensuals, sempre que no es prevegi l'acabament de la relació contractual abans que acabi el mes en què se sol·licita.
- b) La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears pot concedir al personal en situació de maternitat la mateixa bestreta de l'apartat anterior, que s'han de reintegrar a partir de la reincorporació.

Aquestes bestretes s'han de reintegrar en un màxim de 14 mensualitats, que es retendran en la nòmina i no reportaran cap tipus d'interès.

No es pot concedir cap altra bestreta mentre la persona sol·licitant no hagi liquidat els compromisos de bestretes que hagués adquirit anteriorment.

Capítol X

Estructura salarial

Article 75

Retribucions salarials

Les retribucions del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni són les següents:

1. Retribucions bàsiques

- 1.1. Sou base
- 1.2. Complement d'antiguitat
- 1.3. Pagues extraordinàries

2. Retribucions complementàries

- 2.1. Complement d'insularitat
- 2.2. Complements addicionals per retribuir en funció del lloc de treball desenvolupat
 - 2.2.1 Complement de dedicació especial
 - 2.2.2 Complement d'horari especial
 - 2.2.3 Complement de responsabilitat
 - 2.2.4 Complement de dificultat tècnica
 - 2.2.5 Complement de penositat
 - 2.2.6 Complement personal transitori

3. Indemnitzacions per raó del servei

- 3.1. Dietes
- 3.2. Indemnització per desplaçament

4. Guàrdies d'hematologia i hemoteràpia o de trasplantament de teixits



Aquestes retribucions s'han de satisfer en períodes mensuals, i el pagament s'ha de fer dins el mes que es meriten, mitjançant una transferència o ingrés en el compte de l'entitat de crèdit que hagi indicat la persona afectada per a aquesta finalitat.

Les retribucions anuals dels diferents grups retributius són les que consten en l'annex 2 (taula salarial) i estan fixades en funció de la jornada de treball pactada en aquest Conveni, i se'n deixa constància als efectes que preveu l'article 26.5 de l'Estatut dels treballadors vigent.

El personal que treballi a temps parcial o jornades reduïdes experimenta una reducció proporcional de totes i cada una de les retribucions, incloent-hi l'antiguitat.

Així mateix, s'ha de proporcionar a la persona treballadora el rebut individual justificatiu del pagament del sou, d'acord amb la normativa vigent.

Article 76

Sou base

El sou base és la part de retribució del treballador o la treballadora fixada per unitat de temps. La quantia és la que figura en l'annex 2.A d'aquest Conveni i s'estableix en funció dels cinc grups professionals.

Article 77

Antiguitat

El personal laboral ha de percebre, en concepte d'antiguitat, un complement consistent en la quantitat que s'indica a l'annex 2.B

Aquest complement es merita per cada període de tres anys de serveis efectius acumulats i reconeguts per la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears. El dret a la meritació de cada trienni s'ha de fer efectiu el mes següent en què es compleixi, llevat que es compleixi en la primera quinzena del mes, cas en què es cobra des del primer dia del mes del compliment.

Si el complement d'antiguitat que correspon a cada persona per aplicació d'aquest sistema és menor que el que percep actualment, s'ha de respectar aquest darrer, i se n'ha de mantenir inalterada la quantia fins a la data de l'entrada en vigor de la disposició addicional quinzena de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013.

Article 78

Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries són dues a l'any, per un import, cadascuna, d'una mensualitat del sou base més el complement d'antiguitat més el complement paga extra, la quantia del qual figura a l'annex 2.D i s'han d'abonar en la nòmina de juny i abans del 20 de desembre. Així mateix, aquestes pagues extraordinàries inclouen els increments que les lleis de pressuposts generals de l'Estat determinin amb caràcter bàsic per a tots els empleats públics.

Quan es produeixi l'ingrés o el cessament d'un treballador o una treballadora, se li ha d'abonar la part proporcional de les pagues extraordinàries corresponent al temps de serveis prestats, prorratejades per dies treballats. Al personal que presta serveis per hores, o de jornada reduïda, se li han d'abonar les pagues extraordinàries en proporció amb el sou percebut.

A l'efecte de la percepció de les pagues extraordinàries, les situacions d'incapacitat temporal es computen com a temps efectiu treballat.

Article 79

Complement d'insularitat

Aquest complement està destinat a compensar els desavantatges econòmics que el personal laboral al servei de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, igual que la resta de persones treballadores residents a les Illes Balears, suporta a causa del major import que tenen els costos de transport de persones i mercaderies i els costos dels processos interiors de producció de béns i serveis, incloent-hi els serveis de distribució, derivats del fet insular.

La quantia d'aquest complement és anual i es distribueix en dotze pagues mensuals, d'acord amb les quantitats que preveu l'annex 2.C.

Article 80

Complement de dedicació especial



Aquest complement retribueix les circumstàncies que es presenten per a cada lloc, la disponibilitat i la dedicació especial al lloc, la incompatibilitat, l'exclusivitat i qualsevol altre de similar.

Aquest complement en la Fundació Banc de Sang i Teixits es caracteritza per la disponibilitat i dedicació del treballador, i és motivat pel deure d'haver d'estar a disposició de l'empresa, perquè hi ha alteracions d'horaris de feina i/o prolongacions de jornada.

Amb caràcter general s'aplica als llocs que indica la relació de llocs de treball de la FBSTIB, d'acord amb els imports que reflecteix l'annex 2.E.

Artículo 81

Complement d'horari especial

Aquest complement retribueix les circumstàncies que es presenten per a cada lloc, les jornades especials, la jornada partida o el treball per torns.

Aquest complement en la FBSTIB afecta els llocs que, per necessitats de feina o bé per la naturalesa de les tasques pròpies del lloc, duen a terme el seu treball en funció de la programació per torns.

Aquest complement s'assigna als llocs de l'àrea de la unitat mòbil tant de Mallorca, com de Menorca i Eivissa.

Les quanties d'aquest complement són les que figuren en l'annex 2.F d'aquest Conveni.

Article 82

Complement de responsabilitat

Aquest complement retribueix les circumstàncies que es presenten per a cada lloc, la direcció orgànica, el comandament de personal, la direcció d'equips i qualsevol altre de similar.

Aquest complement en la FBSTIB afecta els llocs de treball en què es produeix de manera quotidiana un desenvolupament de funcions o prestacions especialment responsables que exigeixen un nivell de comandament o de supervisió i sobre treballadors a càrrec seu.

Amb caràcter general, s'aplica als llocs que indica la relació de llocs de treball, d'acord amb les quanties de l'annex 2.G.

Article 83

Complement de dificultat tècnica

Aquest complement retribueix les circumstàncies que es presenten per a cada lloc, la complexitat de les tasques assignades, la diversitat o l'heterogeneïtat de les funcions, l'experiència exigida i qualsevol altre de similar.

Aquest complement en la FBSTIB afecta els llocs que duen a terme tasques de major complexitat, les quals impliquen un grau d'experiència, programació i planificació, elaboració d'informes, etc.

Amb caràcter general, s'aplica als llocs que indica la relació de llocs de treball, d'acord amb les quanties que reflecteix l'annex 2.H.

Article 84

Complement de penositat

Aquest complement retribueix les circumstàncies que es presenten per a cada lloc, la conducció habitual de vehicles, l'esforç físic, les condicions meteorològiques, l'atenció d'emergències, l'ús de determinats equips o maquinària especial, productes químics i qualsevol activitat classificada en els annexos vigents en matèria de prevenció de riscos laborals i qualsevol altre de similar.

Amb caràcter general, s'aplica als llocs que indica la relació de llocs de treball, d'acord amb les quanties de l'annex 2.I.

Article 85

Complement personal transitori

Aquest complement es desglossa en complement personal transitori segons la disposició addicional quinzena de la Llei 15/2012, de 27 de



desembre, i complement personal transitori de carrera i desenvolupament professional reconegut al personal de la FBSTIB.

Amb el primer es compensen les quantitats que resulten de la diferència entre les retribucions reconegudes a determinades persones treballadores abans de l'aplicació de la disposició addicional quinzena de la Llei 15/2012 i les derivades d'aplicar-lo.

Article 86

Indemnitzacions per raó del servei

S'abonen per la prestació de treball efectiu.

A) Dietes: tot el personal de la unitat mòbil en concepte de les circumstàncies especials del desenvolupament del seu treball ha de percebre una dieta d'11,60 € si du a terme el servei fora del terme municipal en què es troba la seu de la FBSTIB.

B) Indemnització per desplaçament: tot el personal de la unitat mòbil en concepte de les circumstàncies especials del desenvolupament del seu treball ha de percebre un complement de desplaçament de 8,36 € si du a terme el servei dins del terme municipal en què es troba la seu de la FBSTIB.

En matèria de despeses de desplaçament, manutenció i de quilometratge és aplicable el reglament intern vigent que reguli les indemnitzacions per raó del servei o la norma que el substitueixi.

Article 87

Guàrdies d'hematologia i hemoteràpia o de trasplantament de teixits

El personal mèdic especialista de la Fundació que faci guàrdies localitzades amb disponibilitat física derivades de l'aplicació de la normativa de centres de transfusió i bancs de teixits ha de percebre per aquest concepte les quantitats següents segons el període en què es duïni a terme:

- dia feiner:	107,48 €
- dia festiu:	151,97 €

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, respecte dels seus centres de treball o unitats funcionals, ha de procurar que el personal que ha d'estar localitzable pugui fer-ho per torns rotatius.

Article 88

Liquidació de parts proporcionals

En els casos de suspensió i/o extinció de la relació laboral, la Fundació està obligada a practicar, i la persona afectada a percebre-la, la liquidació corresponent de les parts proporcionals de les pagues extraordinàries, de les vacances o de qualsevol altre concepte salarial de venciment periòdic superior al mes.

Quan la persona interessada s'incorpori s'ha d'iniciar el nou còmput dels conceptes liquidats en relació amb el paràgraf anterior.

Article 89

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries són les hores o la fracció que excedeixin de la jornada normal de feina i tenen un caràcter excepcional. S'ha de tendir a reduir al mínim imprescindible les hores extraordinàries que no es deguin a imprevists i tinguin un caràcter excepcional.

El valor de l'hora extraordinària és el resultat d'incrementar en un 75 % el valor de l'hora ordinària.

Sempre que l'organització del treball ho permeti, les hores extraordinàries, en lloc de ser remunerades, es poden compensar, amb l'acord previ amb el treballador, amb temps de descans, equivalent a 1,75 hores per cada una de feta.

La realització d'hores extraordinàries té caràcter voluntari i s'han de fer per acord mutu entre la persona treballadora i la FBSTIB, se n'ha d'assabentar el Comitè d'Empresa i s'han de tenir en compte les excepcions que preveu la legislació vigent. El límit és de 80 hores anuals.

Article 90

Hores nocturnes



Les hores nocturnes són les hores o la fracció treballades durant el període comprès entre les 22.00 h i les 7.00 h, llevat que la relació laboral s'hagi establert d'acord amb la pròpia naturalesa del treball nocturn o festiu-nocturn.

Sempre que l'organització del treball ho permeti, les hores nocturnes, en lloc de ser remunerades, es poden compensar amb temps de descans, equivalent a 1,25 hores per cada una de feta.

La realització d'hores nocturnes té caràcter obligatori segons la programació o si les necessitats del servei ho demanden.

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, respecte dels seus centres de treball o unitats funcionals, ha de procurar que el personal que ha de fer hores nocturnes pugui exercir-les per torns rotatius.

Article 91

Hores en dia festiu

Les hores en dia festiu són les hores o la fracció treballades els diumenges o dies festius, excepte que la relació laboral s'hagi establert d'acord amb la pròpia naturalesa del treball festiu.

Sempre que l'organització del treball ho permeti, les hores en dia festiu, en lloc de ser remunerades, es poden compensar amb temps de descans, equivalent a 1,75 hores per cada una de feta.

La realització d'hores en dia festiu té caràcter obligatori segons la programació o si les necessitats del servei ho demanden.

La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, respecte dels seus centres de treball o unitats funcionals, ha de procurar que el personal que hagi de fer hores en dia festiu pugui exercir-les per torns rotatius.

Article 92

Clàusula de revisió salarial

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, a partir de l'entrada en vigor i una vegada analitzada la possible pèrdua de poder adquisitiu del personal laboral al servei de la Fundació en relació amb l'IPC de les Illes Balears, han de negociar les mesures encaminades a pal·liar-la.

Els increments salarials que puguin acordar han de respectar els límits d'increments retributius que anualment fixin les normes pressupostàries estatals i/o autonòmiques corresponents.

Capítol XI

Drets de representació

Article 93

Drets de representació col·lectiva del personal laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears

D'acord amb el que disposen la Constitució espanyola, la Llei orgànica de llibertat sindical, l'Estatut dels treballadors i aquest Conveni col·lectiu, el personal laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears té dret a participar en l'empresa a través dels seus òrgans de representació.

Article 94

Òrgans de representació del personal laboral

Són òrgans de representació laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears els següents:

1. El Comitè d'Empresa.
2. Les seccions sindicals.

Article 95

Comitè d'Empresa i seccions sindicals



1. El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt del personal laboral de l'empresa per a la defensa dels seus interessos. En la composició s'ha de guardar la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals considerats globalment. Les atribucions i competències són les que s'acorden en aquest Conveni.

El Comitè d'Empresa ha d'elegir entre les persones que l'integren la que ha d'exercir la presidència i la que ha d'assumir la secretaria i ha d'elaborar el seu propi reglament de procediment, que no pot contravenir el que disposa la legislació vigent, i n'ha de trametre una còpia a l'autoritat laboral, a l'efecte de registre, i a la conselleria competent en matèria de funció pública.

D'entre les persones integrants del Comitè d'Empresa, la part social ha de designar les persones que han de conformar la part social de la Comissió Paritària d'Interpretació, Estudi, Vigilància, Conciliació i Arbitratge d'aquest Conveni.

Cada persona integrant del Comitè d'Empresa disposa de 20 hores mensuals per atendre les funcions representatives. A aquests efectes, no es computen les invertides en accions o reunions que convoqui la Direcció. Es poden acumular mensualment les hores dels diferents membres del Comitè d'Empresa que pertanyin a la mateixa candidatura en un o alguns dels seus components, sempre que hi hagi conformitat dels interessats i així ho comuniquin a la Fundació.

Per utilitzar aquestes hores, n'hi ha prou amb una comunicació prèvia a la Fundació amb un termini mínim de 10 dies com a regla general, llevat de casos excepcionals i sempre que les necessitats del servei ho permetin justificadament, en què es poden escurçar aquests terminis.

Tant a les reunions del Comitè d'Empresa o de la Comissió Paritària com a les de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, les parts integrants hi poden anar acompanyades de persones assessores o expertes.

2. Les seccions sindicals. Els sindicats o les confederacions amb representació en la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears poden establir les seccions sindicals corresponents, d'acord amb el que disposen la Llei orgànica de llibertat sindical i els pactes que es puguin negociar en matèria d'acció sindical.

Article 96

Acció sindical

Amb independència dels drets de representació que recullen la Llei 11/1985 de llibertat sindical i l'Estatut dels treballadors, en matèria de drets de representació i acció social és aplicable l'acord sobre desenvolupament de l'acció sindical de les juntes de personal, comitès d'empresa i seccions sindicals que vigeixi.

Article 97

Comitè d'Empresa

Són funcions del Comitè d'Empresa:

1. Emetre un informe previ i preceptiu sobre les qüestions següents:

- Implantació o revisió de sistemes d'organització i de control de treball.
- Programes i elaboració de barems en les proves d'accés i promoció per al personal laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.
- Modificacions substancials de les condicions de treball que afectin globalment el personal laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears (jornada, torns, horaris, sistemes de remuneració i sou, sistemes de treball i rendiment).
- Classificacions i reclassificacions professionals.
- Sancions per faltes greus i molt greus.

El termini per emetre els informes és de 15 dies hàbils.

2. Rebre informació:

- Sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i les vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa.
- Sobre el desenvolupament de l'ocupació de l'oferta d'ocupació anual, referida al personal laboral.
- Sobre els models de contracte de treball i els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.
- Trimestralment, sobre l'evolució de l'índex d'absentisme i les causes, així com d'accidents de treball i malalties laborals.
- Sobre la cotització a la Seguretat Social.
- Sobre el seguiment, l'estudi i la valoració dels diferents llocs de treball de caràcter laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.



**3. Vigilar i controlar:**

- El compliment de les normes vigents en matèria laboral.
- La gestió de les obres socials establertes en benefici de les persones treballadores i dels seus familiars.

4. Exercir les accions legals oportunes entre la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears i els organismes i tribunals competents relacionats amb les funcions que se li atribueixin.

5. Totes les altres funcions que li atribueix expressament aquest Conveni.

**Capítol XII
Règim disciplinari****Article 98****Règim disciplinari**

En virtut d'incompliments laborals, el personal laboral pot ser sancionat d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest Conveni. Tota sanció requereix una comunicació escrita a la persona treballadora i al Comitè d'Empresa corresponent i al sindicat a què estigui afiliada si n'hi ha constància, i s'ha de fer constar la data i el motiu de la sanció.

Article 99**Graduació de faltes disciplinàries**

Les faltes disciplinàries del personal laboral, comeses amb ocasió o com a conseqüència del seu treball, poden ser lleus, greus i molt greus.

Article 100**Faltes molt greus**

Són faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que suposi una discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o per conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstàncies personals o socials, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o per conviccions, discapacitat, edat o orientació i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que té assignades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears o als ciutadans.
- e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tenen o han tengut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
- g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al seu lloc de feina o les funcions assignades.
- h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per un altre.
- k) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i els drets sindicals.
- l) Quan hagi estat sancionat per la comissió de dues faltes greus l'any anterior, la comissió d'una nova falta greu té la consideració de molt greu.
- m) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de les Illes Balears.
- q) La persecució laboral.





Article 101

Faltes greus

Tenen la consideració de faltes greus:

- a) La falta d'obediència deguda a superiors i autoritats.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin dany a la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears o als ciutadans.
- d) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- e) La desconsideració greu envers superiors, companys o subordinats.
- f) La producció de danys greus als locals, al material o als documents dels serveis.
- g) La intervenció en un procediment administratiu quan concorri alguna de les causes d'abstenció legalment assenyalades.
- h) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudicis a la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears o als ciutadans i no constitueixin una falta molt greu.
- i) La falta de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i no constitueixi una falta molt greu.
- j) L'absència del secret degut respecte dels assumptes que es coneguin per raó del càrrec, quan causin un perjudici a la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears o s'utilitzin en benefici propi.
- k) L'incompliment dels terminis o d'altres disposicions en matèria d'incompatibilitats, quan no suposin el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
- l) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores al mes.
- m) La comissió de la tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
- n) La pertorbació greu del servei.
- o) L'atemptat greu a la dignitat de les persones treballadores o de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.
- p) La falta de consideració greu amb els ciutadans.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control horari o a impedir que es detectin els incompliments injustificats de la jornada de treball.
- r) La utilització dels permisos, llicències o qualsevol altra mesura establerta per a la conciliació de la vida familiar i laboral per a finalitats diferents a les que preveu aquest Conveni.

Article 102

Faltes lleus

Són faltes lleus:

- a) L'incompliment injustificat de l'horari de treball, quan no constitueixi una falta greu.
- b) La falta d'assistència injustificada d'un a tres dies.
- c) La incorrecció amb el públic, els superiors, els companys o subordinats.
- d) La manca de cura o la negligència en l'exercici de les funcions pròpies.
- e) L'incompliment dels deures i les obligacions de la persona treballadora, sempre que no s'hagi classificat com a falta molt greu o greu.

Article 103

Sancions

Les sancions que es poden imposar en funció de la qualificació de les faltes, sense perjudici del descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o de puntualitat no justificades són les següents:

1. Per faltes molt greus:

- La suspensió de sou i feina d'un a tres mesos.
- La impossibilitat de participar en processos de promoció interna, de concursos o de mobilitat per un període de dos a sis anys.
- El trasllat forçós sense dret a indemnització.
- L'acomiadament, que comporta la inhabilitació per ser titular d'un contracte de treball nou amb funcions similars a les que desenvolupava.





2. Per faltes greus:

- La suspensió de sou i feina de tres dies a un mes.
- La impossibilitat de participar en processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període d'un a dos anys.

3. Per faltes lleus:

- L'amonestació per escrit.
- La suspensió de sou i feina fins a dos dies.

4. S'ha de readmetre el personal laboral fix o indefinit no fix per extingir quan es declari improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

5. L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, la distracció o la negligència revelada en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o la reincidència, així com el grau de participació.

Article 104

Tramitació i procediment

El procediment i la tramitació que s'han de seguir per a la imposició de les sancions és el que estableix la normativa vigent reguladora del règim sancionador del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb totes les garanties i les adaptacions que siguin necessàries, quant a la comunicació als òrgans de representació, derivades de la condició de personal laboral dels afectats.

En tot cas, en compliment de les previsions que estableix l'article 55.1 de l'Estatut dels treballadors, les resolucions d'acomiadament disciplinari que afectin el personal laboral han d'indicar expressament els fets que el motiven i la data en què tindrà efectes.

Article 105

Prescripció d'infraccions i sancions

En matèria de prescripció d'infraccions i sancions s'ha d'atendre el que preveu l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Article 106

Responsabilitat de direccions i superiors

Les direccions i els superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels seus subordinats incorreran en responsabilitat i se'ls ha d'imposar la correcció o sanció que pertorqui, tenint en compte la que s'imposi a l'autor per la intencionalitat, pertorbació per al servei, atemptat a la dignitat de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears i reiteració o reincidència d'aquesta tolerància o encobriment.

Article 107

Abús d'autoritat

Es considera abús d'autoritat la comissió per part d'un superior d'un fet arbitrari, amb infracció d'un dret de la persona treballadora, reconegut legalment o convencionalment, del qual es derivi un perjudici, material o moral, per a la persona subordinada.

En principi, es presumeix que les ordres donades són legítimes, encara que la persona que es consideri perjudicada pot assabentar-ne el superior immediat o la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, bé directament o a través de la representació del personal, si ho considera oportú. La Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha de ratificar la procedència o no de la funció ordenada.

Cap persona no està obligada a obeir ordres que suposin la comissió d'un delictes o falta o una ordre de caràcter vexatori que s'entén que afecten la dignitat de la persona treballadora, així com les que provenen de persones no autoritzades degudament per la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

Article 108

Reclamacions

Les reclamacions que s'hagin d'interposar sobre els drets reconeguts en aquest Conveni o en la legislació laboral s'han de formular per escrit davant la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears a partir del fet o de la notificació o publicació de l'acord que les motivi.



En aquest escrit s'ha de fer constar el següent:

- El nom i llinatges, el domicili i codi postal de la persona interessada, el document nacional d'identitat i la dependència a què pertany.
- Els fets, les raons i exposicions de motius en què es concreta la reclamació o petició amb tota claredat.
- El lloc, la data i la firma.

La presentació davant la Fundació no impedeix que la persona interessada presenti així mateix la reclamació davant els òrgans competents en matèria laboral.

Article 109

Responsabilitat civil

Les indemnitzacions i les despeses per defensa judicial exigibles per raó de danys a les persones, animals o coses, causats per l'actuació del personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni en exercici de la seva funció i en prestació de serveis autoritzats, les ha d'abonar la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears llevat que estiguin cobertes per una assegurança de responsabilitat civil, ja sigui conseqüència de resolucions judicials o extrajudicials acceptades per la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

Queden excloses del que disposa el paràgraf anterior les quantitats de doblers que, per resolució judicial, administrativa o governativa, hagi d'abonar el personal laboral en concepte de sanció pecuniària imposada per delictes, falta o infracció reglamentària.

El pagament de les quantitats per part de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears s'ha de fer sense perjudici que es pugui exigir a les persones que hagin incorregut en culpa, frau o negligència greus, el rescabament degut, amb la instrucció prèvia de l'expedient oportú, amb audiència de la persona interessada. La persona treballadora de qui s'exigeixi el rescabament pot interposar, contra la resolució recaiguda, els recursos que siguin procedents d'acord amb la legislació vigent.

Així mateix, la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears ha d'assumir les despeses de reparació, reposició o compensació pels danys ocasionats en els béns del seu personal durant el servei i com a conseqüència d'aquest, sempre que el deteriorament en els béns esmentats no provingui de negligència o culpa pròpia, sense perjudici de les accions legals que pertoquin.

Disposició transitòria primera

La liquidació econòmica de les hores extres a les quals fa referència l'article 90 d'aquest Conveni ha de romandre suspesa en els termes que preveu l'article 6.2 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, modificat a la Disposició final sisena de la Llei 8/2013, de 23 de desembre.

Aquesta suspensió s'ha de mantenir fins al 31 de desembre de 2014 o fins a la data que estableixi una normativa posterior que en perllongui la suspensió i, en tot cas, en els termes que aquesta darrera prevegi.

Disposició transitòria segona

En aplicació de l'article 1.4 b de la Llei 6/2010, de 17 de juny, amb efectes d'1 de juny de 2010, la massa salarial del personal laboral del sector públic autonòmic va experimentar una reducció del 5 %, per la qual cosa tots els conceptes salarials als quals fa referència aquest Conveni s'han de reduir un 5 %.

Disposició transitòria tercera

El personal de la FBSTIB que percep el complement de carrera i desenvolupament professional l'ha de continuar percebent en concepte de complement personal transitori de carrera i desenvolupament.

En el cas que s'implanti la carrera i/o el desenvolupament professional a la CAIB tal com estableix l'article 8 d'aquest Conveni, els complements personals transitoris de carrera i desenvolupament professional s'absorbeixen per implantar-los en la Fundació. Si el complement personal transitori de carrera i desenvolupament que correspon a cada persona per aplicació d'aquest sistema és menor que el que percebia en el moment de la implantació, s'ha de respectar aquest darrer i mantenir-ne inalterada la quantia.

Disposició transitòria quarta

Les convocatòries i concessions d'ajuts socials per al personal laboral que preveu el capítol IX d'aquest Conveni han de romandre suspeses en els termes que preveu l'article 8.1 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la





reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, modificat a la Disposició final sisena de la Llei 8/2013, de 23 desembre.

Aquesta suspensió s'ha de mantenir fins al 31 de desembre de 2014 o fins a la data que estableixi una normativa posterior que perllongui la suspensió i, en tot cas, en els termes que aquesta darrera prevegi.

Una vegada aixecada la suspensió, el personal laboral s'ha de beneficiar dels ajuts socials en els termes que preveu el capítol esmentat.



**ANNEX 2**
Taula salarial 2014**A. Retribucions bàsiques. Sou base**

Grups	Sou base mensual
Grup A	1.562,51 €
Grup B	1.398,04 €
Grup C	1.226,80 €
Grup D	1.037,57 €
Grup E	855,74 €

B. Retribucions bàsiques. Triennis

Grups	Valor mensual trienni
Grup A	36,67 €
Grup B	36,66 €
Grup C	35,78 €
Grup D	33,96 €
Grup E	33,09 €

C. Retribucions complementàries. Complement d'insularitat

Grups	Mallorca (mensual)	Menorca, Eivissa i Formentera (mensual)
Grup A	87,38 €	97,21 €
Grup B	87,38 €	97,21 €
Grup C	87,38 €	97,21 €
Grup D	87,38 €	97,21 €
Grup E	87,38 €	97,21 €

D. Retribucions complementàries. Complement de paga extraordinària

Grups	Complement de paga extraordinària
Grup A	498,26 €
Grup B	415,57 €
Grup C	368,35 €
Grup D	321,06 €
Grup E	273,06 €



E. Retribucions complementàries. Complement de dedicació especial

Llocs	Import mensual
Responsable RH	191,88 €
Informàtic	153,88 €
Encarregat de manteniment	211,79 €
Encarregat parc mòbil	226,50 €

F. Retribucions complementàries. Complement d'horari especial

Llocs	Import mensual
Metge i metge illes	344,47 €
DUE i DUE illes	344,47 €
Tècnic de laboratori nocturn	309,88 €
Tècnic de laboratori festiu-nocturn	239,25 €
Encarregat de parc mòbil	224,31 €
Xofer i xofer illes	224,31 €

G. Retribucions complementàries. Complement de feina penosa

Llocs	Import mensual
Directors tècnics	732,63 €
Metges especialistes	728,28 €
Cap d'Àrea Sanitària	728,28 €
Farmacèutic	728,28 €
Supervisora	527,37 €
Administrador	732,63 €
Oficial primera	319,15 €
Oficial segona	319,15 €
Secr. àrea o direcció	177,33 €

H. Retribucions complementàries. Complement de dificultat tècnica

Llocs	Import mensual
Directors tècnics	1.658,26 €
Metges especialistes	929,98 €
Cap d'Àrea Sanitària Mallorca	645,25 €
Cap d'Àrea Sanitari Menorca/Eivissa	635,39 €
UM mèdic i mèdic Mallorca	416,11 €
Mèdic i mèdic UM Menorca/Eivissa	406,28 €
Farmacèutic	376,78 €





Llocs	Import mensual
Supervisora	372,47 €
DUE i DUE UM afèresi/prom.	372,47 €
DUE i DUE UM afèresi	283,43 €
Auxiliar d'infermeria Mallorca	162,33 €
Auxiliar d'infermeria Menorca/Eivissa	152,50 €
Administrador	1.658,26 €
Cap de departament	689,27 €
Cap de departament segona	689,27 €
Responsable RH	703,05 €
Informàtic	401,76 €
Tècnic i tècnic 2a	415,54 €
Oficial primera Mallorca	266,42 €
Oficial primera Menorca/Eivissa	257,19 €
Oficial segona	266,42 €
Secr. àrea o direcció	266,42 €
Encarregat de manteniment	266,42 €
Personal de manteniment	229,11 €
Encarregat parc mòbil	266,42 €

I. Retribucions complementàries. Complement de perillositat

Llocs	Import mensual
UM mèdic i mèdic Mallorca	344,48 €
Mèdic i mèdic UM Menorca/Eivissa	344,48 €
DUE i DUE UM afèresi/prom.	344,48 €
DUE i DUE UM Mallorca	275,22 €
DUE i DUE UM Menorca/Eivissa	265,39 €
Tècnic de laboratori	257,96 €
Tècnic de laboratori nocturn	257,96 €
Tècnic de laboratori festiu-nocturn	257,96 €
Aux. admtiu. i aux. admtiu. UM Mallorca	229,11 €
Aux. Admtiu. i aux. admtiu. UM Menorca/Eivissa	219,28 €
Personal de manteniment	169,49 €
Encarregat parc mòbil	227,80 €
Xofer Mallorca	174,29 €
xofer Menorca/Eivissa	164,46 €
Personal de neteja	225,30 €

