



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

21119

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 l'Assemblea de Creu Roja a les Illes Balears (exp.: CC_TA_15/095, codi de conveni 0700214201999)

Antecedents

1. El dia 10 d'abril de 2014, la representació de l'Assemblea de Creu Roja a les Illes Balears i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 8 de juliol, la senyora Leonor Terrasa Garcías, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar 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 l'Assemblea de Creu Roja a 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. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 19 de novembre de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral
Onofre Ferrer Riera



**V Conveni col·lectiu per a personal de l'Assemblea de Creu Roja a les Illes Balears****Capítol I****Disposicions generals****Article 1****Àmbit funcional i personal d'aplicació**

Aquest Conveni serà d'aplicació als centres de treball dependents de l'Assemblea de Creu Roja a les Illes Balears ubicats en l'àmbit de les Illes Balears i afecta tot el personal laboral que s'hi trobi prestant servei, com també el que hi ingressi durant la seva vigència. Queda exclòs de l'àmbit d'aquest Conveni el centre Hospital de la Creu Roja a les Illes Balears, com també el seu personal, tot el personal contractat mitjançant les subvencions concedides per la Conselleria de Economia i Competitivitat (Direcció General de Treball i Salut Laboral) a Creu Roja Espanyola per a la contractació de persones aturades i el secretari autonòmic.

Article 2**Àmbit territorial**

Aquest Conveni s'aplicarà a aquells treballadors inclosos en l'àmbit personal establert en l'article anterior que desenvolupin les seves activitats en els diversos centres dependents de l'Assemblea de Creu Roja a les Illes Balears.

Article 3**Vigència i denúncia**

Aquest Conveni tindrà una vigència des de l'1 d'octubre de 2013 fins al 31 de desembre de 2015, i substitueix en la seva totalitat el Conveni anterior, que va ser prorrogat després de la seva denúncia fins al 30 de setembre de 2013.

La denúncia d'aquest Conveni haurà de formular-se per escrit amb una antelació d'un mes com a mínim respecte a la data d'acabament de la seva vigència. En cas de denúncia el període d'ultraactivitat d'aquest Conveni serà de dos anys.

En cas de no efectuar-se denúncia, s'entendrà que el Conveni queda tàcitament prorrogat per un període d'un any.

Article 4**Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància**

D'acord amb l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors, es constituirà una comissió mixta per resoldre totes les qüestions que puguin suscitar-se en ordre a la interpretació i aplicació d'allò que estableix aquest Conveni col·lectiu i que se sotmetin a la seva consideració. Es reunirà en un termini no superior a set dies, sempre que ho sol·liciti alguna de les parts amb prèvia comunicació escrita.

La dita Comissió es constituirà dins els 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni i estarà formada per sis membres: tres en representació del Comitè d'Empresa i uns altres tres en representació de la direcció de la Creu Roja.

Les parts acorden sotmetre al procés de solució establert en el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) els aspectes derivats de la interpretació i aplicació del Conveni col·lectiu que presentin a la Comissió Mixta d'aquest, i que aquesta no resolgui, ja siguin de caràcter individual o col·lectiu.

Capítol II**Jornada, descansos, permisos i excedències****Article 5****Jornada laboral**

Per a aquells centres de treball o serveis que no tinguin fixada per l'empresa una jornada diferent, la jornada anual serà de 1686 hores de treball efectiu, que es concreta en una jornada setmanal de dilluns a divendres de 38,5 hores setmanals.

Quan la jornada laboral diària s'exerceixi de manera continuada i excedeixi de 6 hores, el personal que la faci podrà gaudir d'un descans de 20 minuts que es considerarà com a temps de treball efectiu.



En aquells centres de treball que han de romandre oberts les 24 hores del dia i tots els dies de l'any, l'empresa establirà un altre tipus de jornada que permeti l'atenció del servei, establint torns rotatoris dels treballadors.

De forma negociada entre l'empresa i el Comitè d'Empresa, es podrà assenyalar un altre tipus de jornada per cobrir les necessitats del servei, sempre que no sigui possible prestar aquests serveis amb la jornada establerta amb caràcter general.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent intervindran com a mínim 12 hores, excepte en els casos de canvi de torn per necessitat de l'empresa, en què el descans podrà ser de vuit hores, compensant-se la diferència en dates posteriors i de mutu acord amb el treballador/a.

De manera excepcional, i per les especials circumstàncies de l'activitat desenvolupada en els serveis relacionats amb l'assistència i socorrisme a platges, la jornada de treball en els serveis esmentats serà de 40 hores setmanals, amb un règim de funcionament específic, i percebent la retribució establerta en la taula salarial recollida en l'annex I d'aquest Conveni.

Quan els dies de descans siguin alternatius o rotatius, a l'hora de confeccionar els quadrants de prestació de serveis es tractarà que el personal lliuri el màxim de caps de setmana possibles.

Article 6

Hores extraordinàries

1. Les hores extraordinàries són aquelles hores o fracció que excedeixin de la jornada normal de treball i tinguin un caràcter excepcional.
2. Es tendirà a reduir al mínim imprescindible les hores extraordinàries que no es deguin a imprevistos i tinguin un caràcter excepcional. La realització d'hores extraordinàries tindrà un caràcter voluntari. El seu límit serà de 80 en còmput anual.
3. Les hores extraordinàries treballades es pagaran amb un recàrrec del 60 % sobre el salari hora ordinari, o es compensaran amb descans en quantia doble de les hores realitzades.

Per al càlcul del salari hora ordinari s'estableix com a mòdul ajustat a la fórmula següent:

$$SH = \frac{12(S+C1+C2+C3)+P}{JA}$$

Explicació de signes:

SH = Salari hora ordinari.

S = Salari base mensual.

C1 = Complementos salarials personals (antiguitat, etc.)

C2 = Altres complementos de lloc de treball.

C3 = Altres complementos fixos i invariables d'abonament mensual.

P = Pagues extraordinàries.

JA = Jornada anual.

Article 7

Descans setmanal i dies festius

El descans setmanal es computarà de forma que els treballadors puguin gaudir de dos dies de descans de forma continuada, quan l'organització del treball així ho permeti; en cas contrari s'establiran torns rotatoris que intentaran que els treballadors esmentats puguin gaudir-ne. En aquells departaments o seccions on no sigui possible, el descans setmanal serà d'un dia i mig, amb previ acord entre la Direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors.

Les festes laborables que tenen caràcter retribuït i no recuperable són les regulades en l'article 37.2 de l'Estatut dels treballadors. Es gaudirà com a dia lliure el 24 o el 31 de desembre i, en cas que aquests dos dies coincideixin amb jornada de descans per ser un cap de setmana, se'n gaudirà l'últim dia feiner anterior a aquest. El personal que no pugui tenir lliure un dels dos dies per les característiques del seu lloc de treball, percebrà un dia de salari en compensació, excepte el personal contractat per cobrir torns de dies festius i nocturns.

Atesa l'especial significació de les festes de Nadal, es procurarà que el personal a qui li toqui treballar almenys gaudeixi de dues de les festes següents: 25 o 26 de desembre, 1 o 6 de gener, llevat del personal contractat exclusivament per a la substitució d'aquests treballadors.

**Article 8****Vacances**

El personal gaudirà de 22 dies laborals de vacances a l'any (treballadors que desenvolupin el seu treball de dilluns a divendres), en el cas dels treballadors que treballin de dilluns a dissabte els dies de vacances seran de 26 laborals.

Els treballadors que tinguin a l'empresa una antiguitat de 10 anys o més gaudiran d'un dia de vacances addicional al període previst en l'apartat anterior.

En els casos de treballadors que desenvolupin el seu treball per torns, les vacances es calcularan per hores, i s'aplicaran a raó de 22 dies feiners.

Els treballadors podran gaudir les seves vacances fraccionades en un màxim de tres períodes, entre els quals haurà d'intervenir com a mínim un període de cinc dies laborals.

Excepcionalment i de mutu acord podrà acordar-se el gaudi de les vacances en altres períodes diferents als establerts, sense que l'acord perjudiqui el calendari establert amb caràcter general.

Els torns de vacances a l'efecte de planificació del calendari per a cada lloc de treball se sol·licitaran dins dels tres primers mesos de l'any i es distribuïran respectant els acords adoptats pel personal d'igual grup o categoria professional. Si no hi ha acord se sortejarà el torn a elegir, i s'establirà un sistema rotatori que servirà de base per als anys consecutius.

La presentació de la dita previsió de vacances dins dels tres primers mesos de l'any no eximeix el treballador de sol·licitar-ne l'autorització definitiva amb una antelació mínima de 20 dies a la data del seu inici.

Si una vegada autoritzades les dates de gaudi de les vacances, per necessitats del servei, el torn i data de vacances del treballador/a fos modificat de manera que li ocasionàs perjudicis econòmics, per haver efectuat reserves o adquisicions anticipades de bitllets, se l'indemnitzarà pel seu valor, sempre que en resulti impossible el canvi o devolució.

Les vacances s'abonaran a raó de salari base més el complement *ad personam*.

La situació d'incapacitat temporal per accident no laboral o per malaltia comuna amb ingrés hospitalari, sobrevinguda una vegada iniciat el període de les vacances, n'interromprà el gaudi, si es produeix l'alta durant aquestes, es continuarà fins a l'extinció del període prèviament pactat. Els dies d'incapacitat temporal en període de vacances es gaudiran abans de finalitzar l'any, per acord previ entre ambdues parts, llevat de quan existís ingrés hospitalari de l'interessat/ada o patologia greu, que es podrà gaudir durant el primer trimestre de l'any següent.

Article 9**Llicències i permisos amb sou**

Tot el personal vinculat a aquest Conveni, després de comunicar-ho i havent-ho de justificar posteriorment podrà gaudir de les llicències retribuïdes següents:

- Per matrimoni o inscripció en el registre oficial de parelles estables, 18 dies naturals ininterromputs, que s'ampliaran a 20 en cas que aquest tenguí lloc fora de l'illa de residència. En el supòsit que un treballador/a s'inscriuï en el registre oficial de parelles estables i simultàniament o posteriorment contreguï matrimoni amb la mateixa parella, no tindrà dret a dos períodes de permís retribuït, en podrà únicament gaudir d'un per l'acte que esculli.

En el supòsit que el dia de la celebració del matrimoni o acte d'inscripció en el registre de parelles estables coincideixi amb el dia de descans setmanal del treballador/a, el permís s'ampliarà amb un dia natural addicional.

- Per naixement o adopció d'un fill, tres dies si és a la mateixa localitat, dels quals dos seran laborables i un natural, i cinc dies naturals si és fora de l'illa de residència.

- Per mort de cònjuge o parella de fet o dret, o d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies naturals quan ocorri a la mateixa localitat i sis dies naturals si és fora de l'illa de residència. En el cas de mort de familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies naturals i de quatre dies naturals si és fora de l'illa de residència.

- Per malaltia greu, ingrés hospitalari o intervenció quirúrgica del cònjuge, parella de fet o dret, germans per consanguinitat o d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies feiners quan ocorri a la mateixa localitat i cinc si és fora de l'illa de residència.

- Per matrimoni de parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat o germans, un dia si l'acte de celebració del matrimoni coincideix amb un dia feiner.



- El personal tindrà dret a gaudir de cinc dies de llicència o permís de lliure disposició. Només es podran sol·licitar un màxim de dos dies dins del mes de desembre. En cap cas aquests dies no podran sobrepassar en nombre d'hores la jornada laboral setmanal del treballador. Se n'haurà de gaudir dins de l'any en curs, és a dir, fins al 31 de desembre del mateix any.
- Trasllet de domicili, dos dies. D'aquest permís només es podrà gaudir una vegada cada període anual.
- Per presentar-se a exàmens o proves definitives d'aptitud i avaluació, quan es cursin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, gaudiran del permís necessari per a fer-los.
- Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, pel temps indispensable.
- Per a la realització de funcions sindicals, de formació sindical o representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni.
- Per a assistència o consulta mèdica del treballador/a, i fins a parents de primer grau de consaguinitat o afinitat i avis que en depenguin, pel temps indispensable, sempre que coincideixi amb la jornada laboral. El/la treballador/a haurà d'aportar un justificant d'haver assistit a la consulta mèdica amb indicació de l'horari d'aquesta.

Article 10

Llicències amb retribució parcial o sense sou

1. Llicències amb retribució parcial

Qui per raons de guarda legal tengui a la seva cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari, almenys, de la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada correspondrà al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària.

La sol·licitud d'aquesta reducció de jornada s'haurà de fer amb trenta dies d'antelació al gaudi. De la mateixa manera, quan el treballador/a pretengui reincorporar-se a la seva jornada habitual haurà de preavisar l'empresa amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat.

2. Llicències sense sou

Qualsevol treballador/a amb una antiguitat en l'empresa d'un any podrà sol·licitar un permís sense sou, per un període mínim de 7 dies fins a un màxim de 120 dies l'any. La llicència sol·licitada inferior a 120 dies es podrà prorrogar amb prèvia notificació anticipada de 15 dies amb antelació a l'acabament de l'anterior.

En tots els casos caldrà l'acord entre l'empresa i el treballador/a.

Les llicències esmentades es consideraran suspensions temporals del contracte.

Article 11

Llicències especials i condicions de treball en el supòsit de maternitat i paternitat

Quan les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, l'empresa li haurà d'assignar un lloc de treball o una funció compatible amb el seu estat. El canvi de lloc de treball tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora en permeti la reincorporació al lloc anterior.

Si el canvi de lloc esmentat no resultàs possible, o no es pugui exigir raonablement, la treballadora afectada podrà passar a situació de



suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible.

El que ha estat esposat també serà d'aplicació a la treballadora durant el període de lactància natural.

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi 9 mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència en el treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliments múltiples.

Aquest permís per lactància constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió de contracte per maternitat, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la d'incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part, amb previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada de treball.

Previ acord amb l'empresa el treballador/a, durant l'any següent a la seva reincorporació al treball després del gaudi del descans per maternitat o paternitat, podrà adaptar la distribució de la seva jornada de treball per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, en els termes que acordin amb l'empresa. Per a l'adaptació de la jornada de treball es prendran en consideració els criteris següents: horari habitual, necessitats del departament o servei a què estigui assignat el treballador/a, grau de minusvalidesa del menor, si s'escau, situació familiar del treballador/a i de la resta de personal del seu departament o servei, així com les particularitats i característiques del lloc de treball i les responsabilitats assignades.

En allò no previst en aquest article, serà d'aplicació la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 12

Excedències

1. Cura de fills menors

Amb independència de l'estat civil i del sexe, tots els treballadors tindran dret a una excedència per tenir cura de cada fill fins a tres anys, computable a l'efecte d'antiguitat, a comptar des de la data de naixement d'aquest, que podrà prorrogar-se fins a tres més, amb previ acord de les parts. Aquesta pròrroga no computarà a l'efecte d'antiguitat. Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, posarà fi al que s'estigués gaudint.

La reincorporació durant el primer any d'excedència es farà de forma automàtica i es produirà en la mateixa àrea i amb el mateix torn d'horari de treball. Transcorregut el primer any d'excedència la reincorporació quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent, i podrà produir-se en el mateix lloc de treball amb el mateix horari i jornada sempre que hi hagi acord amb l'empresa.

Igual dret es concedirà al treballador/a respecte als fills adoptius, i el termini es computarà des del moment en què s'hagués lliurat la cura del fill als pares adoptants.

En cas d'acollida, ja sigui provisional o permanent, el personal podrà acollir-se a aquest tipus d'excedència quan el període d'acollida sigui superior a un any.

2. Cura de familiars

Els treballadors fixos que tinguin acreditat un any d'antiguitat en l'empresa podran gaudir d'una excedència per temps no superior a tres anys, per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, cònjuge o parella inscrita en el registre oficial de parelles estables que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

S'entendrà que es presenten aquests requisits quan el treballador/a tingui a cura directa el familiar i visqui a càrrec seu, i haurà d'acreditar de manera justificada la concurrència d'aquests requisits.

Durant el primer any d'excedència tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o a categoria equivalent.

El primer any en què el treballador/a romangui en situació d'excedència d'acord amb aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat.



3. Excedència voluntària

El personal amb un any d'antiguitat en l'empresa i que no hagi gaudit d'un permís sense sou en els 6 mesos anteriors podrà sol·licitar una excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos i no superior a 5 anys. En cap cas el treballador/a podrà acollir-se a una altra excedència voluntària fins que hagi cobert el període efectiu d'un any treballat, comptant a partir de la data de reingrés.

S'haurà de sol·licitar l'excedència per escrit amb una antelació mínima de 30 dies a la data proposada d'inici. Una vegada sol·licitada es concedirà per l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació a la data d'inici proposada pel treballador/a.

El treballador/a haurà de sol·licitar la reincorporació amb una antelació mínima d'un mes abans de l'acabament de l'excedència, i serà baixa definitiva en cas de no fer-ho, llevat de causa de força major degudament justificada.

L'excedència inicial sol·licitada només podrà prorrogar-se per una sola vegada, i fins a un màxim de cinc anys a comptar des de l'inici de l'excedència, i s'haurà de sol·licitar per a això la prorroga de l'excedència amb una antelació mínima d'un mes a la data d'acabament de l'excedència concedida originàriament. Una vegada concedida aquesta primera prorroga, només podrà gaudir-se de pròrroques posteriors sempre que hi hagi un acord previ amb l'empresa.

Durant el primer any d'excedència el treballador/a tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut el primer any d'excedència, el treballador/a conservarà només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en l'empresa.

4. Excedència forçosa

El personal que fos nomenat o elegit per a càrrec públic de caràcter representatiu que impossibiliti l'assistència al treball, podrà sol·licitar a l'empresa una excedència forçosa.

A l'efecte de sol·licitar l'excedència esmentada, s'entendrà com a càrrec públic de caràcter representatiu l'elecció com a diputat o senador de les Corts Generals, diputat d'assemblees autonòmiques i regidor d'ajuntaments, obtenir nomenament per a càrrec públic dins de les administracions de l'Estat, autonomia, municipal o internacional amb rang de director general.

L'excedència forçosa dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència.

El treballador/a excedent forçós s'haurà de reincorporar al seu lloc de treball en el termini màxim de 30 dies des del cessament de la situació que va motivar l'excedència, i podrà passar a gaudir d'una excedència voluntària en els termes previstos en aquest article sempre que la sol·liciti a l'empresa amb l'antelació deguda.

5. Excedència per estudis

Els treballadors fixos que tinguin acreditat un any d'antiguitat en l'empresa podran gaudir d'una excedència per cursar estudis en centres oficials per temps no inferior a 6 mesos i sense excedir de 4 anys, amb reserva de lloc de treball. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador/a, si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior, sempre que sigui del mateix caràcter.

El personal que pretengui gaudir d'aquest tipus d'excedència per estudis haurà de justificar anualment la matriculació en el centre oficial on cursi estudis, i per als quals hagi sol·licitat l'excedència. En cas contrari s'estimarà que el tipus d'excedència de què es gaudeix és voluntària amb els requisits i els condicionants de reincorporació establerts per a aquesta.

6. Excedència especial

Tindrà la consideració d'excedència especial quan altres oficines de Creu Roja, i amb previ acord per ambdues parts, sol·licitin els serveis d'un treballador/a en altres centres de Creu Roja. En tal cas, s'acordarà una excedència pel temps que es pacti, amb reserva de lloc, el treball de la qual serà computable a l'efecte d'antiguitat.

El treballador/a que gaudeixi d'aquest tipus d'excedència especial haurà de sol·licitar reincorporar-se o, si s'escau, la prorroga de l'excedència amb una antelació de 30 dies a la data de l'acabament d'aquesta. No obstant això, el treballador/a excedent s'haurà d'incorporar al seu lloc de treball en el termini màxim de 30 dies des del cessament de la situació que va motivar l'excedència.



**Capítol III****Règim retributiu****Article 13****Retribucions**

La taula salarial durant tot el període de vigència del Conveni serà la fixada en l'annex I.

Llocs de treball: per als llocs de treball de caps de servei autonòmics el salari mensual serà d'1.942,41 €, per als caps de departament autonòmics d'1.679,10 € i per als caps d'equip d'1.233,74 €. Els treballadors/ores que accedeixin a un dels llocs de treball especificats mantindran el salari base de la seva categoria i percebran un complement salarial per la diferència.

El treballador/a que cessi en un lloc de treball de cap de servei autonòmic, cap de Departament Autonòmic o cap d'Equip, deixarà de percebre el complement salarial que tenguí assignat en la data del cessament. El mateix es podrà produir tant per decisió de l'empresa com del treballador/a, amb un preavis mutu de 30 dies d'antelació.

Article 14**Gratificacions extraordinàries**

El personal afectat per aquest Conveni percebrà dues pagues extraordinàries, una al mes de juny i una altra per Nadal, pagables respectivament el 20 de juny i el 20 de desembre, equivalents cadascuna a una mensualitat de salari base més el complement *ad personam*. La corresponent al mes de juny es meritara de l'1 de gener al 30 de juny i la del mes de desembre de l'1 de juliol al 31 de desembre.

Article 15**Plus d'antiguitat**

Supressió del concepte retributiu per anys de servei "antiguitat" a partir del 01/10/2013, consolidant les quanties que per aquest concepte s'estiguessin meritant i percebent a 30/09/2013, concepte que figurarà en l'estructura salarial de cada treballador afectat com un complement *ad personam* no absorbible ni compensable. Així mateix, es respectarà a títol també individual i *ad personam* el venciment en trànsit d'adquisició del corresponent trienni o quinquenni als treballadors esmentats, moment en què el complement se sumarà al que pel mateix concepte s'estava percebent i en les mateixes condicions abans esmentades i a partir d'aquest instant la quantia quedarà congelada; del que es desprèn que el dit concepte no el meritaran ni percebran aquells treballadors que ingressin en l'empresa a partir del 01/10/2013.

Article 16**Plus de transport**

Per compensar les despeses produïdes pel desplaçament al centre de treball, el personal percebrà una quantitat mensual de 17,82 euros i que no serà computable en el càlcul de les gratificacions extraordinàries.

Article 17**Plus de Nadal i Cap d'Any**

El personal que iniciï la seva jornada a partir de les 22 hores del dia 24 o 31 de desembre i la finalitzi a partir de les 6 hores del dia 25 de desembre o 1 de gener, i el personal que deixi el seu treball el dia 25 de desembre o l'1 de gener des de les 6 hores a les 22 hores, percebrà un "Plus de Nadal i Cap d'Any" que consistirà en l'import d'un dia de salari. Els treballadors/ores que iniciïn la jornada a les 22 hores del dia 25 de desembre o 1 de gener no meritaran el plus.

Article 18**Complement de lloc de treball**

S'estableix un complement retributiu a favor del personal que ocupi llocs de treball a centres d'atenció a drogodependents, centres d'acolliment d'immigrants i indigents, atenció a reclusos en institucions penitenciàries i atenció a dones treballadores del sexe a locals tancats.

La quantia del complement serà del 10 % sobre el salari base i per tenir-ne dret caldrà que la dedicació del treballador/a al lloc de treball en qüestió tenguí caràcter exclusiu o preferent i es faci de forma habitual o continuada. S'entendrà que el lloc de treball té caràcter exclusiu o preferent i forma habitual o continuada quan sigui a jornada plena, altrament s'abonarà el complement a raó del tipus de contracte a temps parcial pel qual sigui contractat.



Quan la destinació al lloc de treball no tenguí caràcter d'habitualitat o preferència, només es percebrà el plus a raó dels dies en què s'exerceixin tasques en el lloc esmentat i qualsevol que sigui el nombre d'hores que s'hi dediquin durant la jornada.

Aquest complement no és consolidable i, per tant, deixarà de percebre's quan es canviï de lloc de treball a un que no es trobi inclòs en el primer apartat d'aquest article.

Article 19

Complement de disponibilitat i responsabilitat

S'acorda establir per a determinats treballadors/ores, per l'especial característica de la seva prestació laboral, un complement personal que cobreixi la major disponibilitat fora de la seva jornada habitual de treball i responsabilitat en l'exercici de les seves funcions.

La quantia del complement de caràcter no consolidable serà de 183,48 euros al mes, i per tenir-ne dret serà necessari que la dedicació del treballador/a al lloc de treball en qüestió tenguí caràcter exclusiu o preferent i es faci de forma habitual o continuada, i a jornada completa.

En el supòsit que el treballador/a cessi en les funcions o prestació laboral que varen donar lloc a la percepció d'aquest complement deixarà de percebre'l.

Article 20

Complement de treball nocturn

S'estableix un complement consistent en una quantitat de 15,20 € per nit treballada. Es considera treball nocturn el comprès entre les 22 hores i les 6 del matí de l'endemà. En cas que es prestin jornades inferiors se'n percebrà la part proporcional, sempre que la jornada nocturna sigui superior a tres hores diàries.

Article 21

Plus de dies festius

El personal afectat per aquest Conveni que faci el seu treball en dia festiu tindrà la compensació següent:

-Un dia lliure més la quantitat de 22,80 € per dia festiu treballat o la quantitat de 68,41 € per dia festiu treballat si no gaudeix del dia lliure.

Per als llocs de treball on la jornada es presti per torns i no es gaudeixi de descans compensatori per dia festiu treballat, es fixa un plus mensual de 41,41 € en concepte de "Plus de dies festius".

En el cas de treballadors/ores que facin una jornada per torns, si un dia festiu coincideix amb el seu dia de descans se li compensarà amb un dia lliure addicional, excepte en els casos en què per a la confecció dels torns de treball s'hagi respectat la jornada màxima en còmput anual establerta en aquest Conveni.

A causa de la disparitat dels centres de treball, l'empresa determinarà el tipus de plus de dies festius que s'aplicarà a cadascun, i n'informarà la representació legal dels treballadors.

Article 22

Complements retributius aplicables al servei de platges

Els treballadors/ores que exerceixin la seva tasca en el Servei de Platges de l'empresa tindran dret a la percepció dels plusos que a continuació s'assenyalen quan exerceixin les tasques o funcions que s'hi determinin en cadascun.

1. Plus de supervisió: els treballadors/ores assignats al Servei de Platges que exerceixin i realitzin la funció de supervisió d'una àrea o zona determinada a jornada plena i amb caràcter habitual i continuat percebran un plus de supervisió de 136,30 euros mensuals.

En el cas que es realitzin les tasques de supervisió que donin dret a la meritació del complement esmentat de manera no habitual ni continuada, aquest plus es meritirà i percebrà únicament en proporció amb els dies en què s'exerceixin les funcions esmentades.

2. Plus de patró: els treballadors/ores assignats al Servei de Platges que exerceixin les funcions de patró tenint la titulació requerida per a això percebran un plus de 112,18 euros mensuals.

En el cas que es realitzin les tasques de patró que donin dret a la meritació de l'esmentat complement de manera no habitual ni continuada, aquest plus es meritirà i percebrà únicament en proporció amb els dies en què s'exerceixin les funcions esmentades.

3. Plus de conductor d'ambulància: els treballadors/ores assignats al Servei de Platges que exerceixin les funcions de conductor d'ambulància tenint el permís requerit per a això percebran un plus de 112,18 euros mensuals.



En el cas que es realitzin les funcions de conductor d'ambulància que donin dret a la meritació del dit complement de manera no habitual ni continuada, aquest plus es meritara i percebrà únicament en proporció amb els dies en què s'exerceixin les funcions esmentades.

Atès el caràcter dels dits plusos el treballador/a no tindrà dret a percebre de manera simultània dos o més plusos, i cap no serà consolidable.

Article 23

Dietes i despeses de desplaçament

Quan el treballador/a hagi de fer desplaçaments fora de l'illa per raons organitzatives del treball, aquests correran a càrrec de l'empresa, així com l'allotjament i la manutenció. A més, s'abonarà un plus compensatori de desplaçament d'11,11 € al dia, sempre que pernocti al lloc de destinació.

En cas de desplaçaments a l'illa requerits per l'empresa, percebrà les quantitats següents:

Menjar: 9,75 €

Sopar: 9,75 €

El personal que d'acord amb l'empresa utilitzi el seu propi vehicle per als desplaçaments necessaris per fer un servei determinat, no habitual ni inherent a l'exercici normal de les seves funcions fora del centre on es realitzin les activitats pròpies del seu càrrec, percebrà per cada quilòmetre recorregut necessari per dur a terme la seva comesa, la quantitat de 0,19 €/km.

Article 24

Avançaments i préstecs reintegrables

1. El personal podrà sol·licitar abans de la data de pagament un avançament del salari a compte del treball ja realitzat, que haurà de reintegrar el mes següent.

2. El personal podrà sol·licitar préstecs reintegrables, amb l'interès legal dels diners, sempre que la quantia no excedeixi de tres mensualitats del salari líquid del treballador/a. El reintegrament d'aquest es farà mitjançant els oportuns descomptes en un màxim de 6 mensualitats. Per tenir dret als préstecs esmentats els treballadors/ores hauran de tenir una antiguitat mínima d'un any a l'empresa. No es podrà sol·licitar un nou préstec fins que no estigui totalment liquidat l'anterior.

De manera simultània només es concediran préstecs a un màxim de quatre treballadors/ores, de manera que fins que un dels treballadors/ores no hagi finalitzat el reintegrament total del préstec concedit no se'n concedirà cap altre.

En el supòsit que més de quatre treballadors/ores sol·licitin préstecs a l'empresa de manera simultània, gaudiran de preferència per a la concessió d'aquest aquells que tinguin majors càrregues familiars, entenent-se com a tals fills al seu càrrec menors de 18 anys que no exerceixin cap activitat retribuïda. Sense que el treballador/a pugui gaudir de la dita preferència dues vegades consecutives, ja que la vegada següent tindrà prioritat l'immediat posterior en càrregues familiars.

Article 25

Roba i calçat

L'empresa assegurarà els uniformes, la roba i el calçat adequats a tots els treballadors/ores que els necessitin en funció del lloc de treball que ocupin, i seran renovats en el període màxim d'un any, o individualment, cada vegada que pel seu ús en el treball fos necessària la renovació de qualsevol peça.

Capítol IV

Contractació i cessaments

Article 26

Provisió de vacants

Els llocs de treball vacants en l'empresa, incloent-hi els de nova creació, es proveiran pels procediments regulats en aquest article.

Les places vacants susceptibles de ser ofertes es cobriran d'acord amb l'ordre de preferències següent:

1. Mobilitat.





2. Promoció interna.

3. Contractació externa.

Després de la publicació de la plaça i una vegada comprovats els requisits necessaris per cobrir-la es valorarà per l'ordre següent:

1. Mobilitat (personal amb contracte de treball indefinit).

- a) Personal de la mateixa categoria i de la mateixa àrea que hagi sol·licitat canvi de lloc de treball.
- b) Personal amb problemes de salut degudament acreditats.
- c) Resta de personal de la mateixa categoria.

2. Promoció interna

Consisteix en què el personal pugui accedir a una plaça de superior categoria a aquella que té.

Amb caràcter previ s'informarà el Comitè d'Empresa i posteriorment a la resta de treballadors/ores en plantilla de les vacants de promoció interna existents i de la seva convocatòria, perquè puguin optar a cobrir-les.

3. Contractació externa

Una vegada exhaurides les dues vies anteriors es recorrerà a aquesta.

4. Comissió de seguiment

Es formarà una comissió de seguiment composta per dos representants del Comitè d'Empresa i dos representants de l'empresa, que tindrà el seu àmbit d'actuació en les contractacions per a la provisió de places de nova creació.

Article 27

Contractació

1. Contractes eventuais

Els contractes eventuais de durada determinada subscrits quan ho exigeixin les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques, o l'excés de demanda, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, podran tenir una durada màxima de 6 mesos dins d'un període de 12 mesos. Si es concerta per temps inferior al màxim previst, podrà prorrogar-se fins a assolir la durada màxima.

2. Contractes per obra o servei

Els contractes per obra o servei determinat es podran fer per cobrir llocs de treball derivats dels convenis, acords de col·laboració o contractes que formalitzi l'empresa amb altres empreses o institucions, per a la prestació de serveis concrets i degudament identificats. Quan un treballador/a sigui contractat sota aquesta modalitat, al contracte de treball quedarà degudament especificada l'obra o el servei per al qual és contractat. Si el treballador/a és contractat per una jornada a temps parcial, de comú acord entre ambdós podrà ampliar-se la jornada fins al màxim de 38 hores i 30 minuts setmanals, per a cobrir llocs de treball derivats d'altres convenis, acords o contractes diferents, i quedaran especificades al contracte de treball les jornades amb relació als serveis que deixa, i podrà tenir una data d'acabament diferent cada un dels serveis contractats sempre que figurin degudament identificats en el contracte de treball.

3. L'empresa lliurarà una còpia bàsica dels contractes de treball i notificarà les pròrrogues que es facin a la representació legal dels treballadors. Una altra còpia idèntica serà signada per la dita representació legal a l'efecte de registre en la Conselleria de Treball-SOIB. Del contracte de treball o pròrroga es lliurarà la còpia corresponent al treballador/a.

Article 28

Període de prova

El període de prova per als contractes indefinits queda establert en:

- Personal qualificat i no qualificat: 45 dies naturals.
- Personal titulat de grau mitjà: 3 mesos.
- Personal titulat de grau superior: 6 mesos.

En els contractes temporals de durada inferior a un any, el període de prova no podrà ser superior a 1/3 de la durada prevista del contracte sense excedir del límit màxim establert en el paràgraf anterior.



Durant aquest període el treballador/a tindrà els mateixos drets i obligacions corresponents al lloc de treball que ocupi com si fos de plantilla.

El període de prova computa a l'efecte d'antiguitat.

Article 29

Cessaments

Els treballadors/ores que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, estaran obligats i per escrit a assabentar-la'n, complint els terminis de preavis següents:

Personal cap de secció o de departament: amb un mes d'antelació.

Resta de personal: amb 15 dies d'antelació.

En cas de no preavisar amb l'antelació esmentada, se li descomptarà de la seva liquidació la quantitat equivalent al salari dels dies que faltin del termini de preavis.

La Direcció de l'empresa, en ocasió de l'extinció del contracte de treball, en comunicar als treballadors/ores la denúncia o, si s'escau, el preavis de l'extinció d'aquest, haurà d'acompanyar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes.

En el moment de la signatura de la liquidació podrà assistir un representant legal dels treballadors si així el treballador/a ho requereix.

Article 30

Jubilació

D'acord amb el que preveu la legislació vigent.

Article 31

Jubilació parcial

Els treballadors/ores que compleixin els requisits previstos en la normativa legal per accedir a la jubilació parcial abans de l'edat ordinària de jubilació que estableixi la legislació vigent, podran acollir-se a la dita modalitat de jubilació sempre que existeixi acord exprés amb l'empresa.

Article 32

Subrogació del personal

En cas de subrogació del personal a una nova empresa adjudicatària d'un servei, centre de treball o unitat de producció que hagi desenvolupat l'empresa en virtut de concurs, conveni, contracte administratiu amb l'Administració pública o amb qualsevol dels seus organismes que en depenguin, l'empresa tan aviat com s'assabenti oficialment de la nova adjudicatària comunicarà al personal afectat i als representants dels treballadors, amb un termini mínim de 15 dies naturals a la data d'efectivitat, la subrogació a la nova entitat adjudicatària i hi indicarà la identificació d'aquesta com també de la resta de circumstàncies que s'estimin oportunes.

Capítol V

Formació

Article 33

Formació professional

1. L'empresa informará el Comitè d'Empresa i els caps de departament del Pla de Formació de la Creu Roja, que es publicarà en la Intranet de l'empresa per possibilitar l'accés i consulta a tota la plantilla. En qualsevol cas, el Pla estarà encaminat a millorar els coneixements professionals, la prestació de serveis i a modernitzar les tècniques i eines de treball per al seu desenvolupament.

La Direcció de l'empresa, a través de cada un dels seus departaments, es compromet a obtenir la informació sobre les necessitats de formació del personal laboral, de manera que el pla de formació de l'any següent es pugui adequar a aquestes necessitats.

El Comitè d'Empresa participarà a l'hora d'acordar les prioritats formatives del personal, a aquest efecte l'empresa garantirà el dret a la informació i a la participació en l'anàlisi i elaboració dels plans formatius.

Qualsevol treballador/a, amb independència de la seva categoria, tindrà dret a fer els cursos oferts, llevat d'en els supòsits de la formació dirigida o de la falta de vacants per a fer-los.

En cursos als quals l'empresa estigui interessada que algun treballador/a hi assisteixi i que es facin fora de la jornada laboral, s'hauran d'abonar les hores d'assistència al curs a raó del salari laboral.

L'empresa farà un descompte al personal laboral, com també als seus familiars directes, entenent-se com a tals el cònjuge, la parella de fet inscrita en el registre oficial de parelles estables i els fills, sobre el preu dels cursos formatius privats duits a terme pel centre de formació de la Creu Roja.

2. Sense perjudici del que preveu l'apartat anterior, l'empresa, a proposta dels treballadors/ores o dels caps de departament podrà sufragar en tot o en part l'assistència a cursos de formació no previstos en el Pla de Formació de la Creu Roja, sempre que l'assistència al curs de formació proposat comporti una major capacitat del treballador/a i estigui relacionat directament amb les funcions que exerceixi en l'empresa, havent d'estimar l'empresa que el curs de formació resulta de gran interès i rellevància.

Quant al finançament del curs de formació, l'empresa, en la mesura de les seves possibilitats, determinarà quina serà la seva participació en el cost del curs, i el treballador/a beneficiari de la formació haurà d'assumir a càrrec exclusiu seu la part que resti sense finançar.

En el cas que l'empresa sufragui en tot o en part algun curs de formació previst en aquest apartat, el treballador/a estarà obligat a subscriure per escrit un pacte de permanència en l'empresa per temps no superior a dos anys després d'haver rebut la formació, cas en què, si el treballador/a abandonà el treball abans del termini establert en el pacte, l'empresa tindria dret a una indemnització per danys i perjudicis.

Capítol VI

Seguretat i salut laboral

Article 34

Incapacitat temporal

Durant els processos d'incapacitat temporal per accident de treball o malaltia professional, els treballadors/ores percebran el 100 % de la retribució per tots els conceptes des del primer dia fins a com a màxim complir-se 18 mesos d'haver-se iniciat la incapacitat temporal.

En els processos d'incapacitat temporal per malaltia comuna, ingrés hospitalari o accident no laboral, l'empresa garanteix el 100 % de la retribució per tots els conceptes des del primer dia, sempre que el treballador/a tingui dret a la prestació de la seguretat social per incapacitat temporal. El dret de la percepció del 100 % de retribució, durant aquests processos d'incapacitat temporal es mantindrà durant dos processos l'any contractual; en cas d'un tercer procés, percebrà la prestació econòmica que li correspon segons la normativa vigent de la seguretat social per a prestacions per incapacitat temporal.

Conforme a la legislació vigent, els treballadors/ores estaran obligats a presentar, dins el termini de tres dies, els informes de baixa i alta per malaltia o accident, per la causa que sigui. Els exemplars de l'informe de confirmació o de continuïtat hauran de ser presentats en el termini de tres dies.

Podrà ser causa d'eliminació o suspensió del complement a criteri de l'empresa l'incompliment dels requisits exigits per la seguretat social, o eludir la visita del facultatiu determinat per l'empresa.

Les absències motivades per incapacitat temporal hauran de ser justificades des del primer dia.

Article 35

Organització i objecte de la prevenció

L'acció preventiva té per objecte primordial la millora de les condicions de seguretat i salut laboral del personal afectat per aquest Conveni, junt amb una adequada política en prevenció de riscos laborals. Per a això, l'empresa realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa a través de la implantació d'un pla de prevenció de riscos.

Article 36

Pla de Prevenció de Riscos Laborals

Es crearà un Pla de Prevenció de Riscos Laborals que organitzi i reguli les condicions que s'han de donar en els llocs de treball, per evitar en la mesura que es pugui els danys a la salut i adaptant el lloc de treball a la persona. Prevaldrà sempre, en la política de protecció de l'empresa, l'eliminació del risc o la seva minimització en l'origen sobre les mesures de protecció personal davant aquest.



Es considerarà com a normativa vigent l'aplicable en matèria de seguretat i salut laboral, segons l'article 1 de la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. No obstant això, en absència d'una normativa específica seran d'aplicació:

- Les normes UNE.
- Les guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball i els protocols i guies del Ministeri de Sanitat i Consum, com també les provinents d'institucions competents de les Illes Balears.
- Les normes internacionals.

Article 37

Participació dels treballadors

1. Els delegats de prevenció són, d'un costat, la base sobre la qual s'estructura la participació dels treballadors/ores en tot allò relacionat amb la salut laboral, en l'àmbit de l'empresa, i d'un altre, la figura especialitzada de participació i representació dels treballadors/ores en matèria de prevenció de riscos laborals. Allò que preveu l'article 68 de l'Estatut dels treballadors en matèria de garanties serà d'aplicació als delegats de prevenció en la seva condició de representants dels treballadors.

El nomenament, les competències i les facultats dels delegats de prevenció seran les definides en la Llei de prevenció de riscos laborals vigent.

2. El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de representació i participació periòdica sobre l'actuació dels centres de treball en matèria de prevenció de riscos laborals.

El Comitè, a més de les competències recollides en la Llei de prevenció de riscos laborals tindrà les competències següents:

- Elaboració d'un pla de formació de salut laboral, en funció de les necessitats formatives.
- Realització d'accions tendents a promoure la difusió i els coneixements sobre legislació de prevenció de riscos laborals.
- Establir un catàleg de llocs per a discapacitats i la seva adaptació.
- Dictamen i consulta sobre recursos humans, materials i determinació de mitjans en aquesta matèria.
- Assessorament tècnic a la Direcció de l'empresa i als representants dels treballadors.
- Analitzar i donar la conformitat a les actuacions de l'empresa procurant que s'adaptin a allò que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals per al seu àmbit d'actuació.
- Participar en l'elaboració, el disseny i l'aplicació de plans i programes d'actuació preventiva.
- La creixent preocupació per l'estat del medi ambient a la nostra comunitat autònoma de les Illes Balears du les parts signants a plasmar en aquest Conveni el seu compromís per la millora continuada del comportament mediambiental a tots els treballadors/ores. I, per això, s'estableix dins les funcions del Comitè de Seguretat i Salut la proposta, l'aprovació, el desenvolupament i l'avaluació de la política mediambiental entre la Direcció de l'empresa i els treballadors/ores, que tindrà 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 adreçades als usuaris de l'empresa.
 - * Aconseguir una bona comunicació entre l'empresa i la societat en aquesta matèria.

3. El Comitè d'Igualtat estarà compost per dos treballadors/ores de Coordinació, per dos treballadors/ores de Secretaria, per un representant dels treballadors i per l'agent d'igualtat, i recaurà aquest nomenament en el secretari autonòmic.

El Comitè d'Igualtat vetlarà pel compliment de la igualtat d'oportunitats i del Pla d'Igualtat.

El Comitè d'Igualtat serà un òrgan de participació periòdica sobre la matèria referida a la igualtat d'oportunitats, i algunes de les competències que assumirà són:

- Participar en l'elaboració, el disseny i l'aplicació de plans d'igualtat i programes d'actuació preventiva contra la violència de gènere i

la desigualtat.

-Col·laboració amb l'empresa en l'elaboració d'un pla de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i no discriminació, en funció de les necessitats formatives detectades.

-Realització d'accions tendents a promoure la difusió i els coneixements sobre legislació d'igualtat d'oportunitats.

-Interlocució amb l'àrea de recursos humans, per millorar les condicions laborals de les persones amb majors dificultats de conciliació i/o integració en l'empresa.

-Assessorar la resta de treballadors/ores de l'empresa sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per gènere.

Article 38

Servei de prevenció

Li correspondrà a l'empresa la creació d'un servei de prevenció propi o la contractació d'un o alguns d'aliens, que duran a terme les funcions següents:

-Adopció de mesures i assistència per a la correcta informació i formació dels treballadors/ores.

-Vigilància de la salut dels treballadors/ores a través de reconeixements mèdics específics en funció dels riscos, investigació de les causes d'accidents de treball i malalties professionals, anàlisi d'ergonomia en els llocs de treball, investigació sobre causa d'absentisme per malaltia professional i atenció mèdica.

-Elaboració del mapa de riscos laborals, establint-ne plans de prevenció, seguiment i avaluació.

-Investigació i determinació de les malalties professionals, detecció i control de les activitats potencialment perilloses.

-Protecció específica de la gestació i del període de lactància.

Article 39

Promoció i vigilància de la salut

1. L'empresa proporcionarà una avaluació inicial de la salut dels treballadors/ores partint de les característiques del lloc, en la qual s'examinaran en funció de les característiques del lloc a exercir en l'empresa; així com després de cada assignació de tasques específiques que suposin nous riscos per a la salut. En determinats llocs de treball amb risc, aquesta avaluació serà obligatòria.

2. Es farà una avaluació de la salut dels treballadors/ores que es reincorporin al seu lloc de treball després d'haver passat per un procés d'incapacitat temporal, fonamentat en motius de salut, per temps superior a sis mesos. Aquesta avaluació, de caràcter obligatori, té com a finalitat poder recomanar una acció apropiada de protecció dels treballadors/ores.

3. L'empresa proporcionarà una avaluació anual de la salut dels treballadors/ores. En determinats llocs de treball amb risc, aquesta avaluació serà obligatòria.

La vigilància de la salut estarà sotmesa a protocols mèdics específics, fonamentats en els factors de risc a què es troba exposat cada treballador/a. Els protocols esmentats mèdics a utilitzar es basaran en els que editi a l'efecte el Ministeri de Sanitat i Consum i/o, si s'escau, en els de les autoritats sanitàries de la comunitat autònoma de les Illes Balears i l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

Els exàmens de salut hauran d'incloure, en tot cas, una història clinicolaboral dels treballadors/ores en què es valorin els riscos inherents al treball. De la mateixa manera s'haurà de fer constar una descripció del lloc de treball, del temps de permanència en aquest, dels riscos detectats en l'anàlisi de les condicions de treball i de les mesures de prevenció adoptades. L'examen de salut haurà d'esmentar els llocs de treball que anteriorment a l'actual hagin exercit els treballadors/ores, i descriure'n els riscos mateixos i el temps de permanència en aquests llocs.

Els resultats obtinguts de la vigilància de la salut seran comunicats al personal afectat; no podran utilitzar-se amb finalitats discriminatòries, ni en perjudici d'aquells. En tot cas, es respectarà el dret a la intimitat, a la dignitat de la persona del treballador/a i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

El personal sanitari del Servei de Vigilància de la Salut haurà de:

- Conèixer les malalties i les absències al treball per motius de salut, a l'efecte d'identificar la relació entre la causa de la malaltia o

d'absència i els riscos per a la salut.

- Analitzar els resultats de vigilància de la salut dels treballadors/ores i de l'avaluació de riscos, amb criteris epidemiològics i, si s'escau, proposar mesures tendents a millorar les condicions i el medi ambient del treball.

- Estudiar i valorar particularment els riscos que puguin afectar les treballadores en situació d'embaràs o part recent i, si s'escau, els menors i treballadors/ores sensibles a determinats riscos, i proposar les mesures preventives adequades.

Article 40

Protecció de la maternitat

1. L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició al risc esmentat, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les esmentades mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultàs possible o, malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de la Mútua, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, amb prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte.

Article 41

Assetjament sexual

1. Es considera assetjament sexual tot tipus d'agressions verbals o físiques sofertes per qualsevol treballador/a, sense tenir en compte el seu càrrec o lloc de treball en l'empresa, dins aquest o en el compliment d'algun servei, quan aquestes agressions provinguin del mateix empresari, de qualsevol persona en qui aquest delegui o del treballador que, sent o no aliè a l'empresa, s'hi trobi prestant algun tipus de servei i que, amb clara intencionalitat de caràcter sexual, agredeixi la dignitat i intimitat de la persona, considerant-se constitutives aquelles insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en l'ocupació per a qualsevol treballador/a, amb l'aprovació o denegació de favors de tipus sexual, qualsevol comportament que tenguí com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de tots ells per raó de sexe i les agressions sexuals de qualsevol índole i que siguin demostrades pel treballador/a. L'empresa garantirà la promptitud i confidencialitat en la correcció d'aquestes actituds, considerant l'assetjament sexual com a falta molt greu al seu si, i quedarà reservat el dret de la persona afectada d'acudir a la via de protecció penal.

2. A fi d'evitar o resoldre possibles situacions d'assetjament sexual se seguirà el protocol d'actuació elaborat i aprovat per l'Equip d'Igualtat en l'empresa.

Article 42

Persecució moral

1. Es considera persecució moral o psicològica el comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat és objecte de persecució i atac sistemàtics i durant molt temps, de manera directa o indirecta, per una o més persones, amb l'objectiu o l'efecte de fer-li el buit.

2. Les parts signants d'aquest Conveni són conscients que entre les obligacions que s'estableixen dins del marc de la Llei de prevenció de riscos laborals es troba la de prevenir la persecució moral o psicològica en l'ambient de treball, atès que aquesta conducta pot ocasionar un dany a la salut dels treballadors/ores.

D'altra banda, l'article 8.11 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social estableix com a infracció molt greu la d'atemptar contra la intimitat i dignitat del treballador/a.

3. A fi d'evitar o resoldre possibles situacions de persecució moral o psicològica se seguirà el protocol d'actuació elaborat i aprovat per l'Equip d'Igualtat en l'empresa.

Article 43

Drogo dependències



1. El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o increment del consum de drogues en el medi laboral ve en molts casos determinat per condicions d'atur, precarietat o males condicions de treball. I per això s'estima convenient incloure en aquest Conveni el pla integral següent, en els seus vessants, assistencial, reinsertiu, participatiu, no sancionador, voluntari i planificat:

- Preventiu: es posaran en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motivin la reducció i l'ús inadequat de drogues i promoguin hàbits saludables. Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.
- Assistencial i voluntària. Es facilitarà suport a aquells treballadors/ores que el sol·licitin voluntàriament. A aquest efecte, els serveis de prevenció faran i aplicaran programes d'assistència específics.
- Reinsertiu. L'objecte fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del treballador/a al seu lloc de treball.
- No sancionador. Tot treballador/a que s'aculli a un programa de tractament no podrà ser objecte de sanció o acomiadament i se li assegurarà la reincorporació immediata al lloc de treball.
- Participativa. Tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, als representants dels treballadors o, si no n'hi ha, als treballadors/ores.

2. El Comitè de Seguretat i Salut concretarà les mesures aquí exposades en un programa d'actuació que serà d'aplicació des de la seva constitució.

Article 44

Protecció de les víctimes de la violència de gènere

En virtut del Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes previstos en l'Estatut dels treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.
2. Quan es produeixi la reincorporació de la treballadora víctima de violència de gènere que hagi suspès el seu contracte de treball, i l'empresa hagi formalitzat un contracte d'interinitat per substituir-la, la reincorporació es farà en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.
3. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons escaigui, sense perjudici que les esmentades absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa tan aviat com sigui possible.

Capítol VII

Representació dels treballadors

Article 45

Comitè d'Empresa

Sense perjudici dels drets i les facultats concedits per les lleis, es reconeixen al Comitè d'Empresa les funcions següents:

1. Ser informats per la Direcció de l'empresa:

- Trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de producció i vendes de l'empresa, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa.
- Anualment, conèixer i tenir a la seva disposició el balanç, el compte de resultats i la memòria.
- Amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa: sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, i les reduccions de la jornada i sobre els plans de formació de l'empresa.





- En el pla legalment establert l'empresa trametrà al Comitè d'Empresa i a les seccions sindicals legalment constituïdes còpies bàsiques dels contractes de treball subscrits, i la notificació de les pròrrogues i les denúncies corresponents, en el termini màxim de 10 dies.

2. En funció de la matèria de què es tracta:

-Sobre la implantació, revisió de sistemes d'organització i qualsevol de les seves possibles conseqüències: estudis de temps, establiments de sistemes de primes i incentius i valoració de lloc de treball.

- Sobre la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.
- L'empresari facilitarà al Comitè el model o models de contracte que habitualment utilitzi, i el Comitè està legitimat per efectuar les reclamacions oportunes davant l'empresa i, si s'escau, l'autoritat laboral competent.
- Sobre sancions imposades i, en especial, en supòsit d'acomiadament.
- Referent a estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i cessaments i dels ascensos.

3. Seran drets i obligacions del Comitè d'Empresa:

Participar, en els termes pactats als òrgans paritaris, en l'estudi i proposta de les condicions de treball en les diferents àrees. Traslladar els suggeriments que en aquest sentit els comuniquin els seus representats. L'empresa, mensualment, facilitarà al Comitè d'Empresa les altes i baixes produïdes durant aquell període. Exercir una tasca de vigilància sobre les matèries següents:

- Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria laboral i de seguretat social, així com el respecte dels pactes i les condicions o usos d'empreses en vigor, formulant, si s'escau, les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.
- Les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball en l'empresa.
- Participar com reglamentàriament es determini en la gestió d'obres socials establertes en l'empresa en benefici dels treballadors/ores o dels seus familiars.
- Col·laborar amb la Direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa.

Es reconeix al Comitè d'Empresa la capacitat processal com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de la seva competència.

Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en conjunt, guardaran sigil professional en tot allò referent als apartats 1r i 2n del punt 1, encara després de deixar de pertànyer al Comitè d'Empresa, i en especial en totes aquelles matèries sobre les quals la Direcció de l'empresa assenyali expressament el caràcter reservat.

El Comitè vetllarà no solament perquè en els processos de selecció es compleixi la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.

4. Garanties:

- Cap membre del Comitè d'Empresa o delegat de personal no podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins l'any següent del seu cessament, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació del treballador/a en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per presumptes faltes greus o molt greus obeïssin a altres causes, s'haurà de tramitar un expedient contradictori en el qual seran oïts, a més de l'interessat/ada, el Comitè d'Empresa o restants delegat del personal i el delegat del sindicat a què pertanyi, en el supòsit que es trobàs reconegut com a tal en l'empresa. Tindran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte als altres treballadors/as, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- No podran ser discriminats/ades en la seva promoció econòmica o professional per causa o a raó de l'acompliment de la seva representació.
- Podran exercir la llibertat d'expressió en l'interior de l'empresa, en les matèries pròpies o de la seva representació, i podran publicar





o distribuir sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu, aquelles publicacions d'interès laboral o social.

- Disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes cada un dels membres del Comitè, delegat sindical o delegat/ada de Personal. Es podran acumular mensualment les hores dels diferents membres del Comitè d'Empresa i delegats/ades de personal que pertanyin a la mateixa candidatura, en un o alguns dels seus components, sempre que existeixi conformitat dels interessats/ades, que serà posada en coneixement de l'empresa, entenent-se que es manté en els termes acordats fins que els afectats no comuniquin el contrari a l'empresa, així mateix es podrà crear una borsa d'hores, entre els diferents membres.

Capítol VIII

Règim disciplinari

Article 46

Expedient disciplinari

1. Quan l'empresa conegui la comissió de fets que puguin ser constitutius de falta greu o molt greu, els comunicarà a l'interessat i al Comitè d'Empresa, iniciant l'obertura d'un expedient disciplinari. La comunicació d'obertura d'expedient disciplinari interromprà el termini de prescripció de les faltes fins que es resolgui.

El treballador/a, davant la comunicació d'obertura d'expedient disciplinari, disposarà de 10 dies hàbils per formular les al·legacions que consideri convenients per a la seva defensa, i presentarà, així mateix, tots els documents que consideri d'interès.

Una vegada finalitzat el termini, l'empresa disposarà de 10 dies hàbils per comunicar a l'interessat i al Comitè d'Empresa la resolució adoptada amb imposició o no de sanció. La comunicació esmentada posarà fi a la tramitació de l'expedient disciplinari.

2. Les infraccions o faltes comeses pels treballadors/ores, derivades d'incompliments contractuals, podran ser lleus, greus o molt greus.

Article 47

Faltes lleus

1. La incorrecció amb els companys/anyes.
2. La negligència i la distracció en el compliment del treball.
3. La presentació extemporània de comunicats de baixa o de confirmació, en temps superior a tres dies des de la data de la seva expedició regular, tret que a causa de força major es provi la impossibilitat de fer-ho.
4. De tres a cinc faltes de puntualitat en un mes superiors a 15 minuts.
5. La negligència en la cura i conservació dels estris i materials de treball, mobiliari o locals on prestin els seus serveis.
6. La falta d'assistència injustificada durant un dia al mes, tret que provi la impossibilitat de fer-ho per causa major.

Article 48

Faltes greus

1. No acudir a la revisió mèdica els treballadors/ores que per la seva especial dedicació així ho requereixin.
2. La indisciplina o la desobediència relacionada amb el seu treball i amb l'incompliment dels deures previstos en la lletres a), b) i c), de l'article 5 de l'Estatut dels treballadors.
3. La desconsideració amb els usuaris/àries, companys/anyes i subordinats/ades en el compliment de les tasques encomanades, així com la falta greu de consideració amb qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa.
4. La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant dos o més dies al mes, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho per causa major.
5. La presentació extemporània dels informes de baixa i alta, per temps superior a set dies des de la data de la seva expedició regular, tret que



es provi la impossibilitat de fer-ho per causa major.

6. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per temps superior a dos dies al mes.
7. Més de cinc faltes de puntualitat en un mes superiors a 15 minuts.
8. No usar l'uniforme de Creu Roja en aquells llocs de treball on es requereixi o fer-ne un ús indegut.
9. La vulneració o incompliment del Codi de conducta de Creu Roja Espanyola que no produeixi un greu perjudici per a l'empresa.

Article 49

Faltes molt greus

1. La inassistència injustificada al treball durant més de tres dies consecutius en un període d'un mes natural.
2. El frau, la deslleialtat en les gestions encomanades amb l'apropiació, el furt o el robatori de béns amb suficient entitat de propietat de l'empresa, de companys i usuaris així com de qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa. Com també no guardar el secret sobre tota la informació confidencial a la qual el treballador/a tengui accés.
3. L'abús d'autoritat exercit pels qui exerceixin funcions de comandament.
4. La simulació de malaltia o accident que suposi una incapacitat transitòria per temps inferior a tres dies. S'entén que existeix falta quan el treballador/a declarat de baixa pels motius indicats, realitzi un treball de qualsevol classe per compte propi o aliè. Així mateix, s'entén inclosa en aquest punt qualsevol acció del treballador/a realitzada per prolongar la baixa per malaltia o accident.
5. La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i salut.
6. Els maltractaments reiterats de paraula o obra als treballadors/ores de categoria superior o inferior, tant als companys/anyes, com al públic i als usuaris/as.
7. L'assetjament sexual, sobretot quan s'acompanyi d'abús d'autoritat o sigui efectuat per un superior a un inferior treballador/a de categoria laboral.
8. La persecució moral, sobretot quan s'acompanyi d'abús d'autoritat o sigui efectuada per un superior a un treballador/a d'inferior categoria laboral.
9. La falta d'assistència o abandonament sense previ avís del lloc de treball en aquells serveis en els quals aquests fets suposin un especial risc i perjudici per als usuaris.
10. La vulneració o incompliment del Codi de conducta de Creu Roja Espanyola que produeixi un greu perjudici per a l'empresa.
11. En allò no previst en la precedent relació, s'aplicaran les causes previstes en l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

Article 50

Sancions

1. Per faltes lleus:
 - Amonestació oral o per escrit.
 - Suspensió de sou i feina fins a 2 dies.
2. Per faltes greus:
 - De 3 a 10 dies de suspensió de sou i feina.
3. Per faltes molt greus:
 - D'11 a 60 dies de suspensió de sou i feina.
 - Acomiadament disciplinari.





Disposició addicional

Procediment per a la resolució de conflicte en matèria d'inaplicació de les condicions de treball a les que fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors

En cas de desacord durant el període de consultes a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, i aquesta disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

Quan la Comissió Paritària no assoleixi un acord, les parts hauran d'acudir als procediments regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i les parts no s'hagin sotmès als procediments anteriorment exposats, o bé aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts en podrà sotmetre la solució a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.



**Annex I****Taula salarial**

GRUP I	
TITULAT DE GRAU SUPERIOR	1.547,48

GRUP II	
TITULAT DE GRAU MITJÀ	1.357,67
DIPLOMAT UNIVERSITARI	1.357,67
PROFESSOR	1.357,67

GRUP III	
OFICIAL ADM. SUPERIOR	1.357,67
OFICIAL ADM. 1a	1.210,48
OFICIAL ADM. 2a	1.107,36
AUXILIAR ADM.	998,45

GRUP IV	
OFICIAL 1a OFICIS DIVERSOS	1.357,67
OFICIAL 2a OFICIS DIVERSOS	1.210,48
OFICIAL SS TT (SERVEIS TÈCNICS)	1.210,48
OFICIAL 3a OFICIS DIVERSOS	1.105,29

CONDUCTOR D	1.233,74
CONDUCTOR BTP	1.043,82
CONDUCTOR B1	1.005,34

AUXILIAR INFERMERIA	1.013,43
MONITOR	1.013,43
SOCORRISTES	1.043,82
SOCORRISTES 40 H	1.084,50
CUINER	1.112,08
OPERADOR TELEASSIST. (TELEOPERADOR)	1.041,10
TELEFONISTA	998,45

GRUP V	
TREBALLADOR FAMILIAR	1.013,43
PERSONAL NETEJA	998,45
AJUDANT XOFER	998,45
AJUDANT CUINA	998,45
AJUDANT SERVEIS DIVERSOS	998,45
PROMOTOR/A CAPTACIÓ FONDS	SMI

