



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

18837

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears (exp.: CC_TA_10/122, código de convenio 07002261012002)

Antecedentes

1. El día 26 de agosto de 2014, la representación de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 9 de septiembre, la señora Catalina Ana Galmés Trueba, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 24 de octubre de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad

(BOIB 70/2013)





IV convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1

Partes negociadoras

Este Convenio se ha negociado, de una parte, en representación del personal laboral, por los sindicatos UGT y CCOO y, de otra, en representación de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, las personas designadas con dicha finalidad.

Artículo 2

Ámbito funcional, personal y territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, con independencia de cual sea su forma contractual.

El objeto de este Convenio Colectivo es regular las relaciones laborales entre la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares y el personal laboral que preste sus servicios en la misma, en aplicación de la normativa establecida en el Estatuto Básico del Empleado Público en aquello que le sea aplicable, el Estatuto de los Trabajadores y el resto de la legislación laboral vigente, y al amparo del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como de la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de las Illes Balears y la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Queda excluido de la aplicación del presente Convenio el personal laboral especial de alta dirección, comprendido en los artículos 20, 21 y 22 de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del Sector Público Instrumental de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y las personas cuya relación con la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio, mediante un contrato específico.

El ámbito territorial del presente Convenio es el de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

Artículo 3

Ámbito temporal y vigencia

Este Convenio tendrá una vigencia de 4 años, y se considerará en vigor desde el día de su formalización, con independencia de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.

Artículo 4

Denuncia y prórroga

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por sucesivos períodos anuales si no existe oportuna denuncia por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de cuatro meses a partir de la fecha de finalización de la vigencia inicial del Convenio Colectivo o de cada una de sus ampliaciones.

En cuanto a la negociación, podrá ser total o parcial en función de las propuestas planteadas por las partes.

Una vez denunciado, se procederá a constituir una comisión negociadora en el plazo de un mes, a contar desde la recepción del escrito de denuncia. La parte receptora tendrá que responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer un calendario o plan de negociación.

En cualquier caso, la tramitación de la denuncia se ajustará a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá su vigencia. Sin embargo, a los efectos de facilitar el proceso de negociación, ambas partes podrán acordar dentro del mes siguiente a la constitución de la comisión negociadora la ampliación de la vigencia del Convenio denunciado por un período de 30 meses.





Igualmente, de conformidad con el último párrafo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se pretenda no aplicar las condiciones de trabajo que afecten a las materias señaladas en este artículo, se iniciará un período de consulta con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

En caso de desacuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse.

Si aún así continúa sin llegarse a un acuerdo, se someterá la cuestión al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, siguiendo el procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional por el que se creó. Si aún así continúa sin llegarse a un acuerdo se someterá la cuestión al organismo autonómico que haya asumido las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Artículo 5

Empresa y representación

A los efectos de aplicación del presente Convenio, se entenderá como empresa a la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

La representación del personal laboral tendrá las competencias determinadas en el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y este Convenio Colectivo.

Artículo 6

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio formarán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su conjunto.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, de conformidad con lo previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, efectúe el control de legalidad o las partes interesadas impugnasen el Convenio ante los Tribunales, y como consecuencia de esta actuación, de oficio o impugnación, la jurisdicción social anulase total o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, ambas partes tendrán que negociar en un plazo de 2 meses, salvo ampliación pactada, la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, establecer las medidas compensatorias con el fin de restablecer el equilibrio que se haya acordado, y el resto del Convenio proseguirá vigente. En dicho supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará a la parte anulada la normativa convencional anterior.

Artículo 7

Absorción y compensación

Las condiciones económicas y de toda índole pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán las existentes con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza, origen y denominación.

Artículo 8

Equiparación a las mejoras de la CAIB

Salvo en materia de jornada, permisos, licencias, vacaciones e IT, cuya aplicación será automática, cualquier mejora establecida con carácter general para el personal laboral de la CAIB, de las materias a las que se refiere el presente Convenio, precisará del acuerdo de la Comisión Paritaria para su aplicación efectiva.

Del mismo modo, cualquier implantación de la carrera y/o desarrollo profesional dentro de la CAIB supondrá su aplicación automática en la Fundación, en los mismos términos y condiciones.

Artículo 9

Comisión Paritaria para la interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje

Dentro de los quince días siguientes al de la publicación de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria para la interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje, compuesta por las personas designadas por la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares y las personas nombradas por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, de entre las personas integrantes del Comité de Empresa. En la composición de dicha Comisión Paritaria se respetará la proporcionalidad de los sindicatos firmantes según los resultados electorales tenidos en cuenta para la composición de la Comisión Negociadora.





En la primera reunión se establecerá un reglamento de funcionamiento interno y se elegirá a la persona que deberá presidir la Comisión, de entre todas las personas integrantes. La representación del personal laboral y de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares en la Comisión Paritaria podrá contar con la asistencia a las reuniones de personal asesor.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas que se levanten en cada reunión, firmadas por ambas partes, teniendo carácter vinculante.

Estos acuerdos tendrán plena validez y eficacia dentro del ámbito del presente Convenio, se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y se harán públicos en todos los centros de trabajo en un plazo no inferior a quince días desde su adopción.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje del presente Convenio.
- b) Tener conocimiento de la aplicación, control y seguimiento de los planes que, en materia de salud laboral, se determinen tanto en las comisiones paritarias como en los comités de Salud y Seguridad Laboral, y que afecten al personal laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.
- c) Intento de conciliación previa de las partes en los supuestos de conflicto colectivo o huelgas y de interpretación de las normas de este Convenio.
- d) Entender de todas las otras cuestiones que le sean encomendadas, derivadas de este Convenio, y de la determinación de los procedimientos para solucionar las discrepancias en el seno de la Comisión.
- e) Estudio de las quejas y reclamaciones formuladas ante el Comité de Empresa por el personal laboral o las secciones sindicales.
- f) Asimismo, en los términos previstos por el Estatuto de los Trabajadores, con respeto a las leyes, podrá emitir laudos arbitrales en aquellos procedimientos que se habiliten para resolver las divergencias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Los laudos arbitrales que puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, y serán susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Con carácter general, los informes de la Comisión Paritaria serán preceptivos y vinculantes, y se emitirán en un plazo no superior a quince días desde que hayan sido tratados en la Comisión Paritaria.

En el supuesto de conflictos colectivos derivados de la interpretación y/o aplicación de normas jurídicas contenidas en el presente Convenio, la representación del personal laboral y la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, una vez intentada sin efecto la conciliación previa prevista en este artículo, podrá someter el conflicto a arbitraje ante el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, siempre y cuando una de las partes así lo solicite.

La citada Comisión estará obligada a reunirse, en la sede de la Fundación, cuantas veces sea necesario, a instancia de una de las partes, en el plazo improrrogable de quince días, que sólo podrá ampliarse por expreso de las partes y cuando las circunstancias lo requieran. Actuará como secretario de la comisión a efectos de notificaciones un miembro elegido por unanimidad a propuesta de las partes, que quedará facultado, por orden o petición del presidente, para convocar el pleno.

La información que solicite la Comisión Paritaria a Gerencia, en las cuestiones de su competencia, deberán ser atendidas en un plazo no superior a 30 días, caso contrario, se entenderá como denegada.

Artículo 10

Interpretación del Convenio

El personal podrá presentar ante la representación laboral las dudas que puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio, con independencia del derecho que tengan a reclamar.

Esta representación laboral informará al trabajador o trabajadora sobre la cuestión planteada y, en su caso, lo pondrá en conocimiento de los responsables del Servicio o Departamento afectado, por si a ese nivel pudiera quedar resuelto. Si ello no resultará posible o subsistiera alguna discrepancia, se dirigirán a la Comisión Paritaria. Esta Comisión estudiará la cuestión planteada y emitirá el correspondiente que deberá comunicar a la persona afectada, todo ello sin perjuicio de su derecho a acudir a la jurisdicción social, en su caso.





Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 11

Organización del trabajo

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares. La aplicación práctica de la misma se ejercerá por los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y negociación reconocidas a las personas trabajadoras y a quienes ejerzan su representación según el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de legislación vigente, con el objeto de conseguir una mayor colaboración entre las dos partes.

Se establecen los siguientes criterios inspiradores en la organización del trabajo:

- La mejora de los servicios públicos, mediante la adecuación de las plantillas a las necesidades reales.
- La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares no podrá encargar a su personal laboral ningún trabajo que menoscabe su salud, su dignidad profesional o que sea lesivo a su dignidad como persona.

Artículo 12

Dependencia orgánica y funcional

A los efectos de este Convenio, se entenderá como empresa a la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares; como centro de trabajo se entenderá la sede donde se integre o se adscriba cada puesto (Mallorca, Menorca o Ibiza), y como unidad funcional, se entenderá aquella dependencia donde se presten materialmente los servicios.

Artículo 13

Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales

El personal laboral al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares tiene derecho a una clasificación profesional conforme a las funciones ejercidas efectivamente en sus puestos de trabajo, siempre y cuando, además, cumpla los requisitos exigidos para obtener dichas categorías profesionales, cuya definición nominal, junto con la definición sustancial y su contenido, figuran en el Anexo I de este Convenio.

Se establecen cinco grupos profesionales en los que se integrarán las categorías profesionales ordenadas por niveles. Estos grupos profesionales serán los siguientes:

- Grupo A. Están comprendidas las categorías para las que se exigen los siguientes niveles de titulación: título universitario de grado superior o equivalente.
- Grupo B. Están comprendidas las categorías para las que se exigen los siguientes: título universitario de grado medio o equivalente.
- Grupo C. Están comprendidas las categorías para las que se exigen los siguientes niveles de titulación: título de bachillerato, título de técnico superior correspondiente a ciclos formativos de grado superior, título de técnico especialista correspondiente a formación profesional de segundo grado, o título equivalente o formación laboral equivalente.
- Grupo D. Están comprendidas las categorías para las que se exigen los siguientes niveles de titulación: título de graduado en educación secundaria, graduado escolar, técnico de grado medio correspondiente a ciclos formativos de grado medio, técnico especialista correspondiente a formación profesional de primer grado, o título equivalente o formación laboral equivalente.
- Grupo E. Están comprendidas las categorías para las que se exigen los siguientes niveles de titulación: certificado de escolaridad o formación laboral equivalente.

Nunca podrán producirse ascensos de categoría simplemente por el transcurso del tiempo de servicio.

Artículo 14

Plantilla laboral

La plantilla de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, en la formulación ideal, consistirá en la relación cuantitativa y

cualitativa de los puestos de trabajo necesarios en cada una de las dependencias para cubrir, de manera satisfactoria, las necesidades o prestaciones que deban atenderse. Será competencia exclusiva de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, respetando la legislación vigente, la fijación de las plantillas. Cuando se haya de producir cualquier modificación de la plantilla, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares pondrá a disposición de la representación del personal laboral la correspondiente propuesta, con una antelación mínima de diez días.

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares tendrá una relación de los puestos de trabajo de personal laboral existentes en su organización, incluyendo, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que tengan asignados y los requisitos exigidos para su desempeño.

La determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas al personal incluido en la plantilla laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares estarán en consonancia con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen y con los requisitos de titulación y conocimientos que realmente precisen.

Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas.

Artículo 15

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo por turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que, para la movilidad funcional, establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16

Movilidad funcional

1. Se entiende por movilidad funcional la encomienda al trabajador o trabajadora de funciones diferentes a las asignadas a su categoría profesional, con carácter temporal, cuando razones técnicas u organizativas así lo justifiquen.

La persona trabajadora afectada tendrá que poseer la titulación académica y profesional preceptiva y tendrá derecho a las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas.

La movilidad funcional tendrá la duración imprescindible para atender las necesidades que la justifiquen.

En el caso de que la movilidad funcional implique el ejercicio de funciones superiores o inferiores a las correspondientes a la categoría profesional o al nivel, se regirá por lo dispuesto en los siguientes apartados.

2. Trabajos de categoría superior en el mismo Grupo

Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, podrá encomendar a su personal laboral el ejercicio de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que posean, por un período no superior a 6 meses durante un año o de 8 meses durante dos años. Dichos trabajos se realizarán por turnos rotativos entre todo el personal laboral del área afectada que reúna los requisitos necesarios para efectuar las funciones y comportará la reserva del puesto.

Una vez superado este período, si el trabajo desarrollado no fuera con carácter de sustitución y existiera un puesto de trabajo vacante, se abrirá una convocatoria para su provisión mediante los procedimientos establecidos en este Convenio.

Bajo ningún concepto la persona obtendrá el ascenso, si bien sí podrá solicitar la cobertura de la correspondiente vacante, conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la correspondiente diferencia salarial.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, la persona afectada tendrá derecho a la percepción de la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

3. Trabajos de inferior categoría

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, a la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares le resulta necesario encomendar a un trabajador o trabajadora las tareas correspondientes a un puesto de trabajo de una categoría profesional inferior a la que tenga, únicamente podrán hacerlo por el tiempo imprescindible para su realización, que no podrá exceder, en ningún caso, de un mes cada año, y se le mantendrá la retribución y el resto de derechos de su categoría profesional. Estas encomiendas se realizarán por turnos rotatorios entre las personas trabajadoras del servicio.

4. Protección de la maternidad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la evaluación de riesgos revele un riesgo para la seguridad y salud de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente, o para el feto, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a ese riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo o turnos de trabajo no resulte posible o, cuando a pesar de esa adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y sea certificado así por personal médico de la Seguridad Social o de la mutua que asista facultativamente a la trabajadora, ésta desempeñará un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Este cambio de puesto de trabajo o funciones se realizará de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En todos esos supuestos será necesario el previo informe de los servicios de prevención y del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, que tendrán que ser emitidos en el plazo máximo de 15 días.

En ningún caso la adaptación o cambio de puesto de trabajo por protección de la maternidad supondrá ninguna modificación en las condiciones retributivas de la trabajadora.

5. Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares garantizará la protección de la salud de las personas trabajadoras que, por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo. Con esa finalidad se adoptarán las precisas medidas de prevención, protección o adaptación.

En el supuesto de que la adaptación no fuera posible y, con la finalidad de garantizar el mantenimiento de su relación laboral, a la persona trabajadora se le encomendará el desempeño de un puesto de trabajo de su mismo nivel o categoría profesional que esté vacante, dotado y que sea de necesaria cobertura, cuyas funciones pueda desempeñar, siempre y cuando reúna los requisitos para ocupar dicho puesto de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo por este sistema conllevará, en su caso, un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, para poder desempeñar las nuevas tareas que le sean asignadas.

En todos esos supuestos será necesario el previo informe de los servicios de prevención y del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, que serán emitidos en el plazo máximo de 30 días.

La persona trabajadora afectada percibirá las retribuciones del puesto que desempeñaba, excepto los complementos de puesto de trabajo, percibiendo los correspondientes al nuevo puesto de trabajo. En el supuesto de que las retribuciones totales en el nuevo puesto sean inferiores, la persona afectada tendrá derecho a percibir un complemento por la diferencia entre éstas y las que percibía.

Artículo 17

Movilidad geográfica

Se entiende por movilidad geográfica el desplazamiento de la persona trabajadora, ya sea temporal o definitivo, desde la localidad donde esté ubicado el puesto de trabajo a otra diferente, en los supuestos y condiciones que regulan los siguientes apartados:

Desplazamientos temporales por necesidades del servicio

- a) Los desplazamientos por necesidades del servicio de carácter temporal podrán ser superiores o inferiores a un mes de duración, y nunca excederán del límite de un año.
- b) Los desplazamientos temporales inferiores a un mes de duración tendrán su origen en la encomienda de cometidos especiales que circunstancialmente se ordenen al personal y que tengan que ejercerse fuera de la localidad donde radique el centro o unidad funcional donde se tiene el puesto de trabajo y se denominarán *comisiones de servicio*, notificándose al Comité de Empresa.

Igualmente, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas probadas que así lo justifiquen, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, podrá desplazar temporalmente a su personal para la prestación de servicios fuera de la localidad donde los preste habitualmente por más de 30 días y sin que, en ningún caso, se supere el límite de un año, notificándose al Comité de Empresa.

En esos casos se comunicará a la persona afectada, por escrito y con quince días de antelación, haciéndose constar tanto las razones del desplazamiento como la duración aproximada del mismo.

Si el desplazamiento supone que la persona trabajadora no pueda pernoctar en su domicilio, la duración del mismo no podrá ser superior a tres meses. El personal afectado tendrá derecho, en cualquier caso, a cinco días laborales de estancia en el domicilio de origen por cada mes de desplazamiento, sin que se computen los del viaje, cuyos gastos serán a cargo de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

Se abonarán al personal desplazado, además de sus retribuciones, los correspondientes gastos de viaje y dietas, según la normativa vigente de indemnizaciones por razón del servicio.

Cuando la persona afectada se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, podrá impugnarlo ante la jurisdicción social.

Capítulo III **Provisión de vacantes, selección y contratación**

Artículo 18

Selección de personal y provisión de puestos de trabajo

Los puestos de trabajo vacantes del personal laboral cuya cobertura sea necesaria, se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos y el siguiente orden:

- a) Provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género.
- b) Reingreso, conforme a lo establecido en el artículo 20 del Convenio.
- c) Concurso de provisión de puestos de trabajo (traslado), concurso de personal fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial.
- d) Promoción interna y convocatoria libre.

Artículo 19

Provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género

Los puestos de trabajo vacantes se ofrecerán, en primer lugar, al personal laboral que haya solicitado cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o de violencia de género, siempre y cuando cumplan con lo dispuesto en el artículo 16.5 del presente Convenio o el artículo 40.3 *bis* i *ter* del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 82 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 20

Reingreso

La persona que solicite el reingreso después de una excedencia sin reserva de puesto de trabajo tendrá derecho a ocupar la primera vacante que exista de su categoría profesional, siempre y cuando no se encuentre comprendida dentro de las vacantes ya ofrecidas en concurso de traslados o de promoción o se trate de un puesto de trabajo vacante correspondiente a una categoría profesional declarada a extinguir.

Artículo 21

Concurso de provisión de puestos de trabajo (traslados), concurso de personal fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial

La provisión de puestos de trabajo del personal laboral podrá realizarse por el sistema de concurso de méritos o mediante el sistema de libre designación con convocatoria pública, de acuerdo con lo previsto, a dicho efecto, en las relaciones de puestos de trabajo.



El concurso de méritos constituirá el sistema normal de provisión de plazas vacantes y se tendrán en cuenta únicamente los méritos exigidos en la convocatoria correspondiente, que se determinarán conforme a los baremos correspondientes de cada convocatoria acordados con el Comité de Empresa.

La libre designación con convocatoria pública únicamente podrá aplicarse para la provisión de puestos de trabajo que, por la naturaleza de sus funciones, tengan reconocido este sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo.

Las convocatorias indicarán el número de plazas a cubrir; su denominación e identificación; su lugar de destino, características y requisitos mínimos exigidos que deberán reunir los trabajadores y trabajadoras que aspiren a su ocupación, figurando reflejadas en las relación de puestos de trabajo; la relación de méritos que se tendrán en cuenta para su valoración; el órgano al que se dirigirán las solicitudes, y si son varias las plazas solicitadas en el impreso de solicitud se especificará el orden de preferencia de adjudicación entre ellas.

Podrán participar en los concursos de provisión de puestos todo el personal laboral fijo, a tiempo completo y a jornada parcial, y fijo discontinuo, en situación de activo y en excedencia que tengan la misma categoría profesional que la vacante objeto de concurso, excepto los suspendidos por sanción, que no podrán hacerlo hasta el cumplimiento de la misma.

1. Provisión de puestos de trabajo por concurso de méritos

En las provisiones de puestos de trabajo convocadas mediante el sistema de concurso de méritos, la Comisión de Valoración de Méritos designada en cada convocatoria será el órgano facultado para, a la vista de las solicitudes presentadas, valorar los méritos acreditados por las personas aspirantes y proponer la adjudicación a las personas que obtengan la mayor puntuación. Esta Comisión estará compuesta por cinco personas, de las que tres se designarán por la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares y las dos restantes por el Comité de Empresa, entre sus componentes.

Los méritos a valorar y el baremo conforme al que se puntuarán aquéllos para adjudicar las vacantes serán los que con carácter general se acuerden con el Comité de Empresa, sin perjuicio de los especiales de cada convocatoria. Para la confección del baremo serán méritos de necesaria consideración la experiencia profesional previa, la antigüedad en la Fundación Banco de Sangre y Tejidos, los cursos de formación y el conocimiento de la lengua catalana.

2. Provisión de puestos de trabajo de libre designación

La facultad de proveer los puestos de trabajo de libre designación corresponderá a la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

El personal nombrado para puestos de trabajo de libre designación podrá ser cesado libremente de dichos puestos y en ningún caso el desempeño de los mismos constituirá mérito alguno para la provisión de otros puestos.

3. Reglas comunes a los procedimientos de provisión

Tanto en los concursos de méritos como en los concursos de provisión de puestos de trabajo de libre designación, el plazo para la resolución de los mismos será de un mes, a contar desde el día siguiente al de la finalización de la presentación de instancias, salvo que la convocatoria establezca otro, que nunca podrá ser superior a dos meses. La convocatoria se publicará en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*, así como en la página web de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, para conocimiento de todas las personas solicitantes e interesadas.

Los destinos adjudicados por el sistema de concurso de méritos serán irrenunciables, y los traslados por concurso no darán lugar a indemnización alguna.

Artículo 22

Promoción interna y convocatoria libre

Las plazas vacantes que no se cubran en los concursos de traslados se convocarán conjuntamente para la promoción interna y la oferta pública de empleo, mediante concurso oposición en turno de promoción interna entre el personal laboral fijo de plantilla, y mediante el oportuno sistema de selección en turno libre.

Se negociará el número de plazas vacantes con el Comité de Empresa que afecten a la promoción interna, reservando como mínimo un 30 % de dichas vacantes.

El personal laboral fijo de plantilla podrá participar simultáneamente en las convocatorias conjuntas de selección de personal, tanto en el turno de promoción interna como en el de oferta pública de empleo.





Las plazas vacantes reservadas para la promoción interna que los aspirantes no puedan cubrir en este turno, se añadirán al turno de oferta pública de empleo, que tendrá que garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Artículo 23

Promoción interna

La promoción interna del personal laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares consistirá en la posibilidad de que, mediante el cumplimiento de unos requisitos concretos, el personal laboral fijo integrado en el ámbito de este Convenio pueda acceder desde un determinado puesto a otro igual o superior.

La convocatoria de promoción interna precisará que existan las oportunas vacantes y se realizará conjuntamente con la correspondiente oferta pública de empleo.

Para participar en la promoción interna, las personas aspirantes tendrán que reunir los siguientes:

- a. Ser personal laboral fijo de una categoría profesional igual o inferior al de la vacante ofrecida.
- b. Llevar dos años de servicios efectivos en esta categoría profesional.
- c. Tener la titulación requerida para la vacante a la que se pretenda acceder.

Las convocatorias de promoción interna se desarrollarán de acuerdo con la normativa contenida en el artículo 24 del presente Convenio, y dichas convocatorias constarán siempre de dos fases:

1. Prueba de aptitud: se realizará una prueba teórica y/o práctica ajustada a las funciones propias de la vacante de que se trate.

Esta prueba será de carácter eliminatorio y tendrá que obtenerse una puntuación mínima del 50 % del total para superarla.

2. Concurso de méritos: tendrá que establecerse un baremo de puntuación que tendrá en cuenta y valorará las titulaciones académicas, la formación y la preparación, la experiencia profesional, la antigüedad reconocida y los conocimientos de catalán.

La calificación final se obtendrá con la suma total de las obtenidas en cada una de las fases, si bien no podrá valorarse la fase de concurso si no se ha obtenido la puntuación mínima para superar la prueba de aptitud teórica y/o práctica.

Artículo 24

Normativa por la que se regirán las convocatorias de promoción interna y turno libre

La finalidad de la selección será la de conseguir que el personal seleccionado sea el más idóneo para realizar las funciones asignadas a la categoría profesional y/o especialidad del puesto de trabajo ofrecido en el marco de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como publicidad en el acceso a la función pública.

El personal laboral fijo al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares accederá a su puesto de trabajo conforme a la convocatoria pública de empleo y a través del sistema de concurso oposición u oposición. Estos sistemas de selección se regirán por los siguientes puntos, que se aplicarán cuando corresponda en función del sistema elegido.

1. Las convocatorias de promoción interna y de turno libre serán convocadas por el gerente de la Fundación y contendrán, en todo caso:

- a) La determinación del número total de plazas a cubrir, grupo, categoría profesional y, en su caso, especialidad y funciones, con la localidad y el centro de trabajo donde se realizarán.
- b) Los requisitos exigidos a las personas aspirantes para poder participar, conforme a las relaciones de puestos de trabajo, especificando el nivel exigido de lengua catalana.
- c) Establecer los puestos de trabajo que puedan ser ocupados por personas con discapacidad y los sistemas para acreditar la discapacidad.
- d) Los sistemas selectivos, el contenido de las pruebas y, en su caso, las condiciones de formación, méritos o niveles de experiencia que se valorarán, así como las normas y criterios para efectuar esa valoración.
- e) La designación y composición de los tribunales calificadoros.
- f) La mención expresa de que los tribunales no podrán aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de personas aspirantes al de las plazas convocadas. Cualquier propuesta que contravenga lo establecido anteriormente será nula de pleno derecho.
- g) La determinación de las características y consecuencias del período de prácticas cuando sea procedente.
- h) El sistema de calificaciones y puntuaciones mínimas de cada prueba para no ser eliminados.
- i) El programa sobre el que versarán las pruebas.



- j) El calendario de realización de las pruebas.
- k) El orden de actuación de las personas aspirantes, de acuerdo con el resultado del sorteo previamente efectuado, cuando se trate de exámenes orales o pruebas prácticas o cuando el número de personas aspirantes así lo aconseje.
- l) El modelo de solicitud y centro o dependencia a quien se dirigirán las solicitudes, indicando las dependencias donde las personas aspirantes tengan los modelos normalizados.

2. Sistemas de selección

2.1. En el caso de concurso oposición, el procedimiento incluirá:

Primera fase. Oposición: las pruebas a realizar, con la puntuación mínima que se establezca para superar esa fase de oposición y en caso de prueba teórica y/o práctica, temarios y bibliografía de referencia. Estas pruebas tendrán carácter eliminatorio.

Segunda fase. Concurso: la fase de concurso no podrá superar el 45 % del total de la puntuación.

La convocatoria incluirá los méritos y capacidades susceptibles de calificación; su forma de acreditación, y baremos de puntuación, que estarán relacionados con las tareas y funciones asignadas a cada puesto de trabajo.

La valoración de los méritos y capacidades en esta fase se realizará de acuerdo con los siguientes conceptos:

a) Titulaciones académicas

Se valorarán cuando sean relevantes para el puesto de trabajo a proveer, conforme a lo que se establezca en la correspondiente convocatoria. No se valorarán los títulos académicos de nivel inferior que sean precisos para conseguir las titulaciones exigidas en la convocatoria, ni para conseguir otras de un nivel superior que se puedan alegar como mérito.

La puntuación de este concepto será de un 15 % de la puntuación máxima total de la fase de concurso.

b) Formación y perfeccionamiento

Se valorarán exclusivamente aquéllos que versen sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo convocado, en función de la duración, dificultad, programa y existencia de pruebas calificadoras.

La puntuación de este concepto será de un 25 % de la puntuación máxima total de la fase de concurso.

c) Experiencia profesional

Se valorará la que se haya desempeñado en igual o similar categoría, y el grado de similitud entre el contenido técnico de los puestos ocupados anteriormente por las personas candidatas y los puestos de trabajo ofrecidos.

La puntuación de este concepto será de un 30 % de la puntuación máxima total de la fase de concurso.

d) Antigüedad reconocida en la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

La puntuación de este concepto será de un 20 % de la puntuación máxima total de la fase de concurso.

e) Conocimiento de la lengua catalana

La puntuación de este concepto será de un 10 % de la puntuación máxima total de la fase de concurso.

2.2. El sistema de oposición consistirá en realizar una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de las personas aspirantes. Sin embargo, y únicamente a los efectos de determinar el orden de prelación final de las personas aspirantes aprobadas para la adjudicación de los puestos de trabajo, las convocatorias podrán establecer que dicho orden se establezca por la puntuación obtenida en los ejercicios de oposición y también por la valoración de determinados méritos. En cualquier caso, solamente podrán tener acceso a la valoración de méritos las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

El contenido de las fases de este procedimiento se establecerá por acuerdo con el Comité de Empresa.

3. Órganos de selección

Los tribunales o comisiones de selección de personal serán nombrados por el gerente de la Fundación y tendrán la consideración de órganos dependientes de su autoridad, correspondiéndoles el desarrollo y calificación de las pruebas selectivas y la valoración de los méritos profesionales de las personas aspirantes.



Estarán constituidas por tres personas titulares, como mínimo, y con el mismo número de personas suplentes. Tanto las personas titulares como las suplentes tendrán que poseer una titulación académica de igual o superior nivel que el exigido a las personas aspirantes, y la mitad más uno tendrán que poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida a las personas aspirantes, si ésta es específica.

La determinación de la composición de los tribunales se realizará conforme a las siguientes normas:

- La persona que ocupe la presidencia será designada libremente por el gerente de la Fundación.
- Las personas designadas como vocales serán nombradas por sorteo entre el personal laboral fijo en situación de servicio activo en la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares que pertenezcan al grupo y categoría profesional de que se trate o a una superior. El sorteo se realizará con participación del Comité de Empresa.
- La secretaria corresponderá a la persona designada por votación del tribunal entre las personas designadas como vocales.

Las personas integrantes de los tribunales o comisiones de selección de personal se abstendrán de formar parte de los mismos cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, notificándolo a la autoridad convocante. Las personas aspirantes a las plazas convocadas podrán recusarlas. Tampoco podrá formar parte de las mismas el personal laboral que tenga asignado un crédito horario por realizar funciones sindicales o de representación de personal.

En el caso de que no pueda constituirse el Tribunal que reúna los requisitos establecidos en los apartados anteriores, el gerente podrá solicitar a la consejería de adscripción o, en su caso, a la consejería competente en materia de función pública, la designación de los miembros necesarios para completar el número de vocales necesarios, siempre y cuando cumplan con los requisitos arriba expuestos.

Los tribunales podrán disponer la incorporación a estos trabajos de personal asesor especialista para todas o algunas de las pruebas que tengan que realizarse, en su caso, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias. Dicho personal asesor se limitará a ejercer sus especialidades técnicas y, basándose exclusivamente en las mismas, colaborarán con los órganos de selección.

De conformidad con el artículo 61.7 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Comité de Empresa podrá designar una persona, con voz y sin voto, que participará como observadora en el desarrollo de todo el proceso selectivo.

4. Resolución de la convocatoria

Concluidas las pruebas, se propondrá al gerente la lista de personas candidatas para la formalización de los contratos de trabajo, que en ningún caso podrá exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contraviniera lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

El gerente procederá a la formalización de los contratos previa justificación de las condiciones de capacidad y méritos y de los requisitos exigidos en la misma. Hasta que se formalicen los contratos y se incorporen a los correspondientes puestos de trabajo, las personas aspirantes no tendrán derecho a ninguna percepción económica.

Las personas trabajadoras que accedan a una plaza a través del turno de promoción interna tendrán preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes de las convocatorias conjuntas. La prioridad en la adjudicación de las vacantes se realizará partiendo de las puntuaciones máximas globales y siguiendo un orden descendente.

Artículo 25

Selección del personal laboral no permanente

Para realizar trabajos ocasionales o urgentes, o bien por interinidad, se podrá contratar personal laboral mediante la modalidad de duración determinada, sujeta a la legislación laboral vigente.

La selección de ese personal se realizará conforme con el siguiente orden de prelación:

1. Bolsas de trabajo

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares confeccionará periódicamente bolsas de trabajo mediante convocatoria pública por el sistema de concurso o, atendiendo a la índole de las funciones a realizar, el número de plazas a cubrir y la modalidad de contratación a aplicar, con otro tipo de pruebas selectivas.

Las bolsas de trabajo se confeccionarán, de acuerdo con las categorías del presente Convenio, y siempre y cuando exista una previsión de necesidades a cubrir. Estas bolsas serán de público conocimiento a través de la página web de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las





Islas Baleares.

La convocatoria y las bases de esas bolsas se negociarán con la participación del Comité de Empresa. En la confección de las mismas participarán las personas designadas que el Comité de Empresa determine.

2. Oferta genérica

En el caso de finalización o inexistencia de bolsa de trabajo se podrá contratar mediante oferta genérica del Servicio Público de Ocupación, con la participación del Comité de Empresa.

En los casos de contrataciones temporales que tengan su origen en los supuestos de jubilación parcial y/o anticipada, en la selección de la persona sustituta se estará a lo previsto en los artículos 51 y 52 de este Convenio Colectivo.

El personal laboral con un contrato de trabajo de duración determinada tendrá que reunir en todo caso los requisitos generales de titulación y el resto de condiciones exigidas en las pruebas de acceso a las categorías profesionales correspondientes a los puestos de trabajo que ocupen con carácter permanente. Asimismo, será de aplicación el mismo período de prueba establecido en el artículo 31 para el personal laboral fijo.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo mediante contrato de trabajo de duración determinada constituirá mérito preferente para el acceso a la plantilla de personal laboral fijo de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares. No obstante, el tiempo de servicios prestados se computará en los supuestos de concurso oposición y siempre que los servicios sean adecuados a las plazas que se convoquen.

Artículo 26

Contratos formativos

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, podrá suscribir contratos formativos con el objeto de proporcionar al personal laboral la necesaria formación teórica y práctica para el adecuado ejercicio de un oficio o puesto de trabajo cualificado, bajo las siguientes premisas:

- a) En el contrato de aprendizaje el salario será el salario mínimo interprofesional.
- b) En el contrato en prácticas el salario que corresponderá a las personas contratadas en esta modalidad será el 100 % de la categoría que corresponda.

Sin embargo, cuando la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares tenga que concertar contratos formativos como consecuencia de haber resultado beneficiaria de una ayuda concedida, las condiciones que tendrán que observarse serán las establecidas en las bases de la convocatoria en vez de las del presente Convenio.

Artículo 27

Contratación y período de prueba

En el contrato figurará una cláusula que haga referencia al hecho de que ha sido suscrito por el trabajador o trabajadora con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades establecidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de mayo de 2010.

A las nuevas personas trabajadoras se les informará y formará de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables. Asimismo, se les informará y formará sobre los datos a los que van a tener acceso y de los que deberán guardar confidencialidad, respetando la Ley 15/1999 de protección de datos de carácter personal.

El personal de nuevo ingreso en la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares al que se haya formalizado un contrato laboral tendrá que superar en cada caso los siguientes períodos de prueba:

- Personal de los grupos A i B: 3 meses.
- Personal del grupo C: 2 meses.
- Personal de los grupos D i E: 1 mes.

En los contratos de duración determinada inferior a un mes, el período de prueba no podrá ser superior a un tercio de la duración prevista del contrato sin exceder de los límites establecidos en el párrafo anterior.

Durante ese período, este personal tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal laboral fijo en plantilla del mismo grupo y categoría profesional, y durante este período cualquiera de las partes podrá rescindir su relación laboral. Cuando la Fundación Banco de

Sangre y Tejidos de las Islas Baleares estime que la persona trabajadora no ha superado el período de prueba, informará motivadamente de su decisión al Comité de Empresa.

Al personal laboral que acceda a la condición de fijo y que anteriormente y, sin solución de continuidad, haya ocupado puestos de trabajo de las mismas características mediante un contrato temporal, se le computará el tiempo trabajado a efectos del cumplimiento del período de prueba.

Artículo 28

Formación y perfeccionamiento profesional

De acuerdo con lo señalado en el artículo 23.2 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación y promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de este Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a los cursos de reconversión y de capacitación profesional que se organicen por la propia Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, al menos una vez al año.

De conformidad con el artículo 14 g del Estatuto Básico del Empleado Público, la formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales se efectuará preferentemente en horario laboral.

El personal dispondrá de 30 horas anuales de su jornada laboral. Si se realiza el curso fuera de su jornada habitual, tendrá derecho a la compensación en cómputo de trabajo efectivo.

El personal laboral que curse estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria y/o al de su período vacacional para la asistencia a cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrá derecho asimismo a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, parciales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, en la forma establecida en el presente Convenio.

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, por sí misma o a propuesta del Comité de Empresa, organizará, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, cursos de capacitación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal laboral en su colocación, en los supuestos de transformación o modificación funcional del organismo. En esos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo. Dichos cursos se organizarán cuando surjan las circunstancias determinantes de su regulación y su programación se realizará y publicará, como mínimo, con tres meses de antelación a su realización.

El acceso a los cursos organizados por la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares se realizará conforme al Reglamento Interno de Formación.

El órgano de decisión será el gerente y el órgano de seguimiento y control de la formación será la Comisión de Formación, compuesta por las personas designadas por la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares y por las personas nombradas por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, de entre las personas integrantes del Comité de Empresa.

La Comisión de Formación tendrá las siguientes funciones:

- a) Negociar la planificación anual de formación, en coordinación con el Comité de Calidad de la Fundación y su gerencia.
- b) Tener conocimiento de la aplicación, control y seguimiento de los planes que, en materia de formación, se determinen en los comités de calidad y que afecten al personal laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.
- c) Estudiar las quejas y reclamaciones formuladas ante la Comisión de Formación por el personal laboral.

Artículo 29

Integración social y laboral de las personas con discapacidad

De conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 59.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y la Ley 7/2010 del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma, en las ofertas de empleo público de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares se reservará una cuota mínima del 7 % de las vacantes para que sean cubiertas por personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.

Artículo 30

Principios de igualdad, mérito y capacidad





En los procesos de selección mencionados, así como en materia de adjudicación de puestos de trabajo, retribuciones, jornadas, permisos y demás condiciones de trabajo, nunca se podrán tomar en consideración preferencias o privilegios que tengan su fundamento en la edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, creencias religiosas, ideas políticas, afiliación sindical, relación familiar o personal, ni cualquier otra circunstancia que implique vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 31

Estabilidad en la ocupación

El contrato de trabajo se basará en los principios de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

Artículo 32

Adscripción temporal de carácter voluntario

Cuando un puesto de trabajo de la plantilla de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, cuyo ámbito se define en el artículo 2 del presente Convenio, quede vacante de forma temporal o definitiva, podrá ocuparse con carácter temporal por personal fijo, siempre y cuando se reúnan los siguientes requisitos:

- a. El trabajador o la trabajadora tendrá que pertenecer al mismo grupo profesional que el puesto a cubrir y reunir los requisitos de titulación y de otra índole exigidos en la relación de puestos de trabajo para su ejercicio.
- b. En el supuesto de que exista más de una persona solicitante, se adjudicará atendiendo a la antigüedad en la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.
- c. La adscripción tendrá una duración máxima de un año prorrogable por otro si persisten las circunstancias que la motivaron. Excepcionalmente, cuando las necesidades del servicio lo requieran, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares con el acuerdo del Comité de Empresa, podrá prorrogar dicho plazo.
- d. La adscripción temporal tendrá, en todo caso, carácter voluntario para la persona trabajadora.
- e. De todas las adscripciones temporales se dará cuenta de manera inmediata al Comité de Empresa, especificando las causas que la motiven.
- f. El puesto de trabajo ocupado en adscripción temporal deberá ser incluido en la siguiente convocatoria por el sistema que corresponda, salvo que tenga titular.
- g. El personal en adscripción temporal tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de procedencia y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto que efectivamente ocupe.
- h. Esta adscripción no dará derecho a indemnización.

Capítulo IV **Jornada y horario**

Artículo 33

Jornada laboral

La jornada general de trabajo para todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio será la legalmente establecida y/o acordada de trabajo efectivo de media en cómputo anual. No obstante, con carácter general, la jornada se distribuirá a efectos de su cómputo, de forma mensual.

Por norma general, la jornada laboral será de forma continuada en turnos de mañana, tarde o noche. En casos excepcionales, por refuerzo del servicio y siempre por ampliaciones de contratos o nuevos contratos, la jornada podrá ser partida, siempre que sea completa y exista acuerdo entre la empresa y el trabajador, o sus representantes.

No se computará, a efectos de duración de la jornada máxima anual, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

La jornada ordinaria mínima diaria será de 5 horas. La Fundación determinará los puestos a los que, siempre conforme a las necesidades del servicio, y siempre con acuerdo previo del trabajador, sea necesario excepcionar esta regla general.

Artículo 34

Horario



La jornada semanal será, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible, con una parte fija de horario de concurrencia obligada para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

La parte fija de horario en turno de mañana será la franja comprendida entre las 8.00 y las 15.00 horas. La parte flexible, que con carácter general se distribuirá a voluntad del personal laboral, será la comprendida entre los siguientes tramos horarios:

Entrada: entre las 7.30 h y las 8.00 h

Salida: entre las 15.00 h y las 15.30 h

La parte fija de horario en turno de tarde será la franja comprendida entre las 15.00 y las 21.00 horas. La parte flexible, que con carácter general se distribuirá a voluntad del personal laboral, será la comprendida entre los siguientes tramos horarios:

Entrada: entre las 14.30 h y las 15.00 h

Salida: entre las 21.00 h y las 21.30 h

La parte fija de horario en turno de noche será la franja comprendida entre las 22.00 y las 8.00 horas.

La Fundación determinará los puestos a los que, siempre de acuerdo a las necesidades del servicio, sea necesario excepcionar esta regla general.

El personal que tenga establecido que su jornada semanal sea de lunes a sábados adaptará su jornada de entrada y salida para que el resultado del cómputo semanal sea el establecido según su contrato. Este personal tendrá libres, como mínimo, cuatro sábados de cada ocho y nunca trabajará más de dos seguidos.

1. Personal que trabaja en turnos en lugar de trabajo fijo

La permanencia física del personal que realiza turnos en las dependencias donde se presten los correspondientes se hará efectiva durante 7 horas y 30 minutos diarias por turno de trabajo (mañana y tarde) y 10 horas si el turno se realiza de noche o festivo.

A dichos efectos, la jornada máxima diaria será de 12 horas efectivas de trabajo. Siempre se respetará un descanso de 12 horas entre jornadas.

El cómputo de la jornada para este tipo de personal será semestral y se aceptará una desviación del +/- 12 % sobre el total de las horas mensuales contratadas. Por meses vencidos, la FBSTIB informará a los trabajadores del cómputo de la jornada realizada por cada trabajador.

El personal que realice jornadas de trabajo sometidas a turnos tendrá libre, como mínimo, un fin de semana al mes. Se entenderá por fin de semana libre aquel en el que el trabajador pueda disfrutar de un descanso de como mínimo 36 horas continuadas en un periodo comprendido entre el viernes noche y el domingo noche.

Asimismo, para este personal que trabaje en régimen de turnos, la dirección del centro velará para que dichos turnos sean equitativos y sin discriminación para todas las categorías profesionales.

La planificación de los servicios será comunicada a dicho personal con una antelación mínima de 1 mes.

Las personas mayores de 55 años que lo soliciten de forma voluntaria quedarán exentas de realizar turnos nocturnos.

2. Personal que trabaja en lugares de trabajo y horarios no fijos

Para los trabajadores que desempeñen sus actividades en servicios o puestos de trabajo no fijos, el cómputo de la jornada normal de trabajo comenzará a partir de su salida de las sedes de la Fundación. El tiempo invertido en el desplazamiento y regreso de las unidades móviles al centro se considerará tiempo efectivo de trabajo.

El cómputo de la jornada para este tipo de personal será semestral y se aceptará una desviación del +/- 12 % sobre el total de las horas mensuales contratadas. Por meses vencidos, la FBSTIB informará a los trabajadores del cómputo de la jornada realizada por cada trabajador.

El personal que realice jornadas de trabajo sometidas a turnos tendrá libres, como mínimo, cuatro fines de semana de cada ocho y nunca trabajará más de dos seguidos.

La planificación de los servicios será comunicada a dicho personal con una antelación mínima de 22 días.

En la medida de lo posible, el horario de las colectas de la tarde de la unidad móvil se iniciará no más tarde de las 16.30 h.





En el caso de que alguna colecta sea suspendida con menos de 8 días de antelación, la empresa recolocará al personal adscrito a esa colecta en otras colectas o le encomendará funciones para que las horas suspendidas sean efectivamente trabajadas.

3. Horarios especiales

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, podrán fijarse horarios especiales cuando los servicios, centros o dependencias de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, en función de sus peculiaridades organizativas, demanden un horario diferente del habitual.

4. Cuestiones generales sobre el horario

Se disfrutará de una pausa de 30 minutos en la jornada diaria de trabajo, computables como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

Dada la índole de la prestación de determinados servicios, los descansos semanales, así como las fiestas laborales, se podrán trasladar a otros días de la semana. En todo caso, no podrá trabajarse más de 6 días consecutivos.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 horas y las 7.00 horas de la mañana tendrán el carácter de nocturnas, excepto que la relación laboral se haya establecido atendiendo a la propia naturaleza del trabajo nocturno.

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares tenderá a implantar el horario flexible, de acuerdo siempre con las necesidades del servicio.

Capítulo V

Vacaciones, permisos, licencias y festivos

Artículo 35

Vacaciones

1. El personal laboral al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o treinta días naturales por cada año completo de servicio activo, o bien de los días que le correspondan en proporción al tiempo de servicio prestado en el caso de que éste sea inferior a un año. A tales efectos, no se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. El personal podrá pedir el fraccionamiento de sus vacaciones anuales hasta en un máximo de cuatro períodos.

3. Se considerará como período de especial atención para el disfrute de vacaciones aquel comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y del 15 de diciembre al 15 de enero, dado que la actividad de los centros permanece constante durante todo el año y las solicitudes de vacaciones durante estos períodos se intensifican.

4. El período de solicitud de las vacaciones, especialmente aquellas que se contemplen dentro del período de especial atención, tendrá que ser antes del 15 de abril. La empresa responderá por escrito antes del 15 de mayo. Las solicitudes que se efectúen fuera de este período serán resueltas una vez se haya confeccionado el calendario de las solicitudes presentadas en plazo.

5. La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, con respecto a sus centros de trabajo o unidades funcionales, procurará que el personal que quiera disfrutar las vacaciones dentro del período establecido como de especial atención para el disfrute pueda disfrutarlas por turnos rotativos y, en caso de conflicto, se atenderá al siguiente orden de prioridades, siempre y cuando se hayan solicitado con el preaviso necesario:

Primero. Personas trabajadoras con hijos o hijas en edad escolar o escolarizados, siempre que se pretenda la coincidencia con el período vacacional escolar y estando referida, dicha preferencia, al período vacacional completo, no a un mes concreto.

Segundo. Personas trabajadoras que tengan reconocida una mayor antigüedad al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

Tercera. Personas trabajadoras que soliciten un único período coincidente con 22 días hábiles o 30 días naturales, en ambos casos consecutivos.

Cuarta. Se posibilitará la coincidencia en el período de vacaciones de los cónyuges o pareja de hecho estables cuando ambos presten servicios en la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.



De una parte, si una vez concedidas o fijadas las vacaciones, la persona trabajadora causa baja teniendo que empezar su período de disfrute en situación de baja, tendrá derecho a la sustitución del período concedido por otro período de vacaciones.

Por otra parte, si la baja se produjera en período de vacaciones, se dejará en suspenso el disfrute de las mismas. Esta circunstancia se acreditará mediante la presentación de la correspondiente comunicación de baja en el plazo de cuatro días, a contar desde que se produzca la baja. Si el alta se produce antes de la finalización del período de vacaciones concedido, se continuará disfrutando del mismo. Si una vez acabado el período de vacaciones todavía persiste la situación de baja, deberá permanecer en esta situación hasta que se produzca el alta médica.

Tanto en un caso como en otro, se reconocerá a la persona trabajadora un crédito de días de descanso igual al tiempo que haya permanecido de baja en el período vacacional. Dicho crédito de días podrá hacerse efectivo una vez concluido el calendario de vacaciones del personal y según lo permitan las necesidades del servicio.

6. El inicio y la finalización de las vacaciones se producirá dentro del año natural, excepto en los casos en los que por necesidades del servicio, de mutuo acuerdo o por incapacidad temporal, se aplacen para el año siguiente hasta el 31 de enero como máximo.

7. Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones se le abonará la parte correspondiente al período de tiempo trabajado.

8. En el caso de finalización del contrato de trabajo, el finiquito por vacaciones se calculará conforme a las retribuciones normales de su categoría y puesto de trabajo.

Artículo 36

Reducción de jornada

1. El personal laboral tendrá derecho a las siguientes reducciones de jornada:

a) Por razón de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años.

Será imprescindible que la persona trabajadora tenga atribuida la guarda legal, a los efectos de tener derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Ahora bien, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que la persona menor a su cargo cumpla 12 meses.

En los supuestos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de personas menores de tres años y mayores de uno, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que se cumplan los 12 meses posteriores a la constitución de la adopción o el acogimiento.

En el caso de que el padre y la madre presten servicios como personal laboral, funcionario o estatutario de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares o sector público instrumental, únicamente uno de los dos tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras a las que se refieren los párrafos anteriores.

b) Por razón de guarda legal de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no tenga actividad retribuida.

Como en el caso anterior, la persona trabajadora tendrá que tener atribuida la guarda legal para poder acceder a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de retribuciones.

No obstante, el personal laboral solicitante tendrá derecho a una bonificación en la reducción de su sueldo en los términos previstos en el supuesto anterior, cuando la persona discapacitada, además de carecer de actividad retribuida, acredite una discapacidad superior al 65 %, y si recibe una pensión, ésta sea inferior al salario mínimo interprofesional.

c) Por razón de guarda legal de una persona mayor que requiera una especial dedicación.

Al igual que en los dos supuestos anteriores, la persona trabajadora deberá tener atribuida la guarda legal para poder acceder a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de sus retribuciones.

d) Por ser necesario atender el cuidado de un familiar de primer grado por motivos de enfermedad muy grave.

La persona trabajadora tendrá derecho a reducir hasta un 50 % de su jornada laboral, con carácter retribuido y por el período máximo de 1 mes.



Este permiso prevé aquellas situaciones de enfermedad en las que la gravedad sea acreditada por el facultativo responsable.

Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de la reducción se podrá prorratear entre las mismas, respetando en todo caso el plazo máximo de 1 mes.

Podrá acumularse a jornadas enteras a través de la negociación colectiva.

En los casos *a, b, c y d* se podrán acumular a jornadas enteras.

e) Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución.

f) Por nacimiento prematuro de un hijo o hija o cuando por cualquier otra causa tengan que quedar hospitalizados a continuación del parto.

El personal laboral tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con la consiguiente disminución proporcional de sus retribuciones, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 37.1 *b* de este Convenio.

g) Para el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por motivos de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desarrolle actividad retribuida, podrá concederse una reducción de jornada con una disminución proporcional de retribuciones.

2. La jornada reducida se concretará conforme a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto de los Trabajadores.

3. La jornada reducida computará como jornada completa, a efectos de reconocimiento de antigüedad.

4. La concesión de la reducción de jornada por las razones enumeradas será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que haya sido objeto de reducción.

5. La solicitud de estas reducciones de jornada se realizarán con un preaviso de 15 días, salvo en los casos de naturaleza no previsible.

Artículo 37

Permisos horarios

1. El personal laboral tendrá derecho a la concesión de permisos horarios en los siguientes supuestos:

a) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal de media hora al inicio y al final de la jornada, o de una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los padres.

Este derecho a la acumulación será extensible al personal laboral temporal, pero si se extinguiera su contrato antes de la fecha prevista de la finalización del permiso tendrá que reintegrar económicamente el exceso disfrutado.

b) Por nacimiento prematuro de un hijo o hija, o cuando por cualquier otra causa tengan que quedar hospitalizados después del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Esta reducción será compatible con la reducción de jornada que por la misma causa se regula en el artículo 36.1 *f* del presente Convenio.

c) La trabajadora en estado de gestación y el personal laboral que sea cónyuge o pareja de hecho de una mujer en estado de gestación tendrá derecho a ausentarse del trabajo para efectuar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable para realizar estas actuaciones, previa justificación de la necesidad de realizarlas dentro de la jornada de trabajo.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.





A los efectos del presente apartado, se entenderá por deberes inexcusables de carácter público y personal y deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros, los siguientes:

- Comparecer a las citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- El cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- La asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes, cuando deriven estrictamente de su cargo electivo como regidor o regidora, así como diputado o diputada.
- La asistencia como miembros a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- La asistencia al examen o renovación del carnet de conducir.
- Acompañar a personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que estén a su cargo con motivo de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.
- Acompañar a hijos o hijas que estén a cargo del personal trabajador con motivo de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consulta de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.
- Para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas al centro educativo especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo o hija con discapacidad, o bien para acompañarle si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, y por el tiempo indispensable para realizar estas actuaciones.
- Asistir a reuniones de centros docentes relativas a tutorías, etc.
- Salir a buscar al hijo o hija o personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se reciba aviso del centro docente o del centro de día para ir a buscarlos por motivo de enfermedad u otras causas justificadas.

2. Los permisos regulados en las letras *a* y *b* de este precepto podrán ser disfrutados indistintamente por uno u otro de los progenitores, y el permiso regulado en la letra *c* podrá ser disfrutado simultáneamente por ambos.

También podrán ser disfrutados indistintamente por uno u otro de los progenitores los supuestos relativos a los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral contemplados en la letra *d* de este artículo.

3. El personal laboral que solicite alguno de los permisos regulados en las letras *a* y *b*, y en los supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral previstos en la letra *d* de este artículo tendrá que acreditar documentalmente que el otro cónyuge y/o progenitor, en su caso, no disfruta del permiso solicitado por el mismo motivo.

Artículo 38

Permisos por días

1. El personal laboral tendrá derecho a los siguientes permisos:

a) Por defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en una localidad diferente.

Cuando se trate de defunción o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en una localidad diferente.

A los efectos previstos en este supuesto, se equipara a la enfermedad grave la hospitalización en institución sanitaria o la hospitalización domiciliaria. Este permiso también será de aplicación a aquellas situaciones de enfermedad en las que sea acreditada por el facultativo responsable su gravedad.

En este caso, la persona trabajadora podrá prorrogar hasta 12 días a cuenta del período de vacaciones que le corresponda. En todo caso la persona trabajadora deberá avisar previamente.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de término municipal un día, y con cambio de término municipal, tres días. Los cambios de domicilio se acreditarán mediante certificado de empadronamiento.

c) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que establezca la legislación sindical o en los que convencionalmente se establezcan entre la Fundación y sindicatos.

d) Para concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud, durante los días en los que se realicen.

e) Por asuntos propios, los que establezca la normativa vigente, o bien de los días que le correspondan en proporción al tiempo de servicio prestado en el caso de que éste sea inferior a un año.





f) Por matrimonio, quince días naturales.

g) Las trabajadoras víctimas de violencia de género. Las faltas de asistencia de dichas trabajadoras, bien sean totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según corresponda.

2. La determinación de los días de permiso previstos en la letra e del punto primero de este artículo se condicionará a las necesidades del servicio, previo informe de la Jefatura del Departamento o del Servicio de que se trate, y en el momento de la concesión se garantizará que las tareas de la persona trabajadora solicitante del permiso han sido asumidas, sin daño para la ciudadanía o para la organización administrativa propia, por la unidad o la dependencia correspondiente. Con carácter general, la solicitud de este permiso se realizará con una antelación mínima de 10 días y en caso de denegación se comunicará, también con carácter general, en los cinco días posteriores a la fecha de solicitud.

Respecto al personal que ejerza el trabajo en régimen de turnos, éste podrá acumular los días de permiso por asuntos propios a los días que le correspondan por descanso semanal.

El disfrute del permiso se realizará dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el día 31 de enero del año siguiente. Los días de permiso no disfrutados no podrán acumularse a los que correspondan al año siguiente ni ser compensados económicamente.

3. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables. El personal que preste servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutará de un día de descanso por cada uno de ellos, que podrán acumularse a los días de vacaciones o de asuntos propios.

4. A efectos de permisos, siempre y cuando en el articulado del presente Convenio no se exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen por días, se entenderá que éstos son hábiles.

Artículo 39

Licencias con retribución

1. El personal laboral tendrá derecho a obtener licencias por los siguientes:

- a) Por parto o maternidad.
- b) Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.
- c) De paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija.
- d) Por cuidado de un hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

2. En caso de embarazo y parto, la duración del permiso de maternidad y/o de paternidad será de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o la hija y por cada hijo o hija a partir del segundo, en los casos de parto múltiple.

Este permiso se disfrutará de la siguiente forma:

- El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora, si bien las seis semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio de la madre.
- En caso de defunción de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que les correspondan en caso de discapacidad del hijo o hija o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que la negociación pueda establecer.

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en los que, por cualquier otra causa, el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el mismo se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.





Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

3. El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliándose en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará, a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, pudiendo disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de dieciséis semanas o de las que corresponda en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que puedan acordarse.

En los casos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, tendrán derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, en el que percibirán durante ese período exclusivamente las retribuciones básicas. En todo caso, este permiso no podrá denegarse en atención a necesidades del servicio.

Con independencia del permiso de dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto previsto en los casos de adopción o acogimiento internacional, tanto preadoptivo como permanente o simple, éste permiso podrá iniciarse hasta con cuatro semanas de antelación a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

4. El permiso por paternidad, acogimiento o adopción de un hijo o hija tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Dicho permiso será independiente del disfrute compartido de las licencias contempladas en los dos párrafos anteriores.

5. En los casos previstos en los permisos contemplados en los números 2, 3 y 4 de este artículo, el tiempo transcurridos durante el disfrute de estas licencias se computará como de servicios efectivos a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona que disfrute del permiso y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el período de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute del mismo, si conforme a la normativa aplicable el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del disfrute del permiso.

6. El personal laboral que haga uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá derecho, una vez finalizado el mismo, a reincorporarse a su puesto de trabajo, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

7. El permiso por cuidado de un hijo o hija menor que esté afectado por cáncer u otra enfermedad grave se concederá siempre que trabajen ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente.

Este permiso consistirá en una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de la misma, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad en donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud o el órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que la persona menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho



causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para esta finalidad en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para esa finalidad en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en órganos o entidades a los que les sea de aplicación este Convenio, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por motivos fundados en el correcto funcionamiento del servicio, correspondiendo en tal caso a los padres escoger quién continuará disfrutando del permiso.

La negociación colectiva podrá establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada podrá acumularse a jornadas completas.

Artículo 40

Licencias sin retribución

El personal laboral con relación laboral indefinida que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrá solicitar las siguientes licencias sin sueldo:

a) Licencia por asuntos propios

La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio. Se solicitará con una antelación, como mínimo, de un mes desde la fecha prevista para su disfrute, resolviéndose en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de la misma. Para la concesión de esta licencia será necesaria resolución expresa, que tendrá que ser motivada cuando sea desestimatoria.

La duración acumulada de esta licencia no podrá ser superior a tres meses cada dos años.

b) Licencia sin sueldo para la realización de misiones en países en vías de desarrollo o no desarrollados

La concesión de esta licencia vendrá determinada por la realización de una misión en países en vías de desarrollo o no desarrollados, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del voluntariado.

Se solicitará con una antelación, como mínimo, de un mes desde la fecha prevista para su disfrute, resolviéndose en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de la misma. Para la concesión de esta licencia será necesaria resolución expresa, que tendrá que ser motivada cuando sea desestimatoria.

La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuado de tres meses.

c) Licencia por enfermedad grave de larga duración o defunción de familiares

La concesión de esta licencia vendrá determinada por circunstancias de enfermedad grave de larga duración o de defunción de familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad o afinidad y por la acreditación de la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de estas situaciones.

Se solicitará, como máximo, en el plazo de los cinco días siguientes en los que se tenga conocimiento de la circunstancia que dé lugar a la concesión.

La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de tres meses y en dependencia directa de las circunstancias que dieron lugar a la misma.

d) Licencia para la realización de estudios

La concesión de esta licencia vendrá determinada por la realización de estudios sobre materias relacionadas directamente con las funciones propias del puesto de trabajo o unidad donde se integra la persona solicitante y para su concesión será necesario un informe previo favorable del órgano directivo del que dependa la unidad orgánica donde la persona preste sus servicios.

Se solicitará con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha prevista para su disfrute, y deberá resolverse en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de la misma. Para la concesión de esta licencia será necesaria resolución expresa, que tendrá que ser motivada

cuando sea desestimatoria.

La duración de esta licencia no podrá ser inferior a quince días ni superior a cuatro meses.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en este artículo se computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto por la normativa vigente en esta materia en cada momento.

Artículo 41

Tramitación y concesión de permisos y licencias

Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares la tramitación y concesión de permisos y licencias reguladas en los artículos anteriores, de acuerdo con las instrucciones y directrices que establezca la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

Artículo 42

Fiestas anuales

El personal laboral tendrá derecho al disfrute de los días de fiesta que rijan en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. Dicho calendario deberá exponerse en un lugar visible en cada uno de los centros de trabajo.

En cuanto al disfrute de las fiestas que puedan concederse no se producirán diferencias entre el personal laboral fijo, indefinido no fijo e interino.

Dada la especial significación de las fiestas de Navidad, se procurará que el personal que tenga que trabajar, disfrute de al menos dos de las siguientes fiestas: 25 y 26 de diciembre, 1 y 6 de enero, salvo el personal contratado exclusivamente para la sustitución de estos trabajadores.

En este mismo sentido, los trabajadores que trabajen en Nochebuena o Nochevieja, percibirán una gratificación consistente en el equivalente a un día de salario.

Artículo 43

Extensión a parejas estables

De conformidad con la disposición adicional primera de la Ley 18/2001, de 19 de diciembre, de parejas estables, las referencias a los derechos y obligaciones de los cónyuges previstas en este capítulo se entenderán referidas también a los miembros de una pareja estable, salvo en el caso del permiso por matrimonio regulado en el artículo 38.1 f del Convenio.

Capítulo VI **Suspensión del contrato de trabajo**

Artículo 44

Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral tendrá derecho a la suspensión del contrato, con reserva de puesto de trabajo, en los siguientes casos:

1. Riesgo durante el embarazo

Esta situación se produce cuando la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares por motivos técnicos u objetivos no dispone en su ámbito y en cumplimiento de la Ley 31/1995 de un puesto de trabajo que no sea nocivo para la mujer trabajadora en situación de embarazo.

Da derecho a la reserva del puesto de trabajo y finalizará el día en el que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

En estos supuestos y durante el tiempo que dure la suspensión, la trabajadora tendrá derecho a percibir una retribución íntegra igual a la que le correspondería recibir en situación de activo.

2. Privación de libertad de la persona trabajadora



Da derecho a la reserva de plaza por el tiempo necesario mientras no haya sentencia condenatoria firme, incluida la detención preventiva y la prisión provisional.

3. Suspensión provisional durante la tramitación de un expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción

Artículo 45

Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o por contrato de trabajo de prestación de servicios en organismos internacionales o con gobiernos con los que se hayan firmado acuerdos de colaboración. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al del cese en el cargo, declarando al trabajador o trabajadora, en caso de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Igualmente la excedencia forzosa también se producirá y declarará cuando la persona declarada en situación de suspensión firme, una vez cumplida la sanción por el tiempo que se le haya impuesto, solicite el reingreso y no sea posible concederlo por falta de vacante con dotación presupuestaria.

Las personas en excedencia forzosa por razón de alguna de las causas *a* y *b* expuestas en los párrafos anteriores tendrán derecho a la percepción del salario base, trienios y pagas extraordinarias, así como al cómputo del tiempo en esta situación a efectos de antigüedad.

Cuando se produzca una vacante dotada presupuestariamente en la categoría correspondiente, se adjudicará temporalmente y con carácter preferente a la persona que se encuentre en excedencia forzosa. En ese caso el trabajador o trabajadora asumirá la obligación de participar en el primer concurso de traslados que se convoque y la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares adquirirá la carga de comunicar a la persona interesada dicha convocatoria.

Si la persona afectada, por su parte, habiéndole comunicado la convocatoria, no se presenta, se le declarará en excedencia voluntaria ordinaria.

Todos los casos de excedencia forzosa que se produzcan deberán comunicarse al Comité de Empresa.

Artículo 46

Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria a la que puede acceder el personal laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares será una de las siguientes clases: ordinaria por interés particular, por cuidado de un familiar, por incompatibilidad, por estudios y especial.

1. Excedencia voluntaria ordinaria

La excedencia voluntaria ordinaria, en función del interés particular de la persona trabajadora, podrá ser solicitada por las personas que tengan, al menos, un año de antigüedad al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares y la duración de la permanencia en dicha situación no podrá ser inferior a 4 meses, y por tiempo no superior a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercido nuevamente por la misma persona cuando haya transcurrido al menos un año desde la finalización de la anterior situación de excedencia voluntaria ordinaria.

La solicitud de excedencia voluntaria ordinaria se realizará por escrito con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio de la propuesta del interesado. La concesión de la excedencia voluntaria ordinaria deberá efectuarse en el plazo de 15 días a partir de la correspondiente.

Asimismo, mientras se permanezca en situación de excedencia voluntaria ordinaria y una vez transcurrido el período mínimo de 4 meses en esta situación, la persona trabajadora podrá solicitar la reincorporación al trabajo para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría laboral.

2. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares

El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años por cuidado de hijos o hijas, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo o hija o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo





período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniese disfrutando.

También tendrá derecho a un período de excedencia, con reserva de plaza, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar que esté a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no realice ninguna actividad retribuida.

La concesión de este tipo de excedencia se hará previa declaración de la persona peticionaria de no ejercer ninguna otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado del hijo menor o de un familiar hasta el segundo grado que se encuentre a su cargo.

El personal laboral temporal también podrá acogerse a esta excedencia voluntaria por cuidado de familiares, tanto por cuidado de hijos como por cuidado de familiares a cargo. Este personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en los términos previstos en los párrafos 1 y 2 de este punto y siempre y cuando no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, en cuyo caso no será posible.

Una vez transcurrido el tiempo para el que se concedió la excedencia por cuidado de hijos o hijas, o de un familiar a cargo o, en su caso, desaparecida la causa que motivó su otorgamiento, la persona trabajadora tendrá que solicitar el reingreso en el plazo de los treinta días siguientes o pasar a la situación de excedencia voluntaria ordinaria, situación en la que se le declarará si no ha solicitado el reingreso en el plazo fijado.

En cualquier momento, mientras se permanezca en excedencia voluntaria por cuidado de hijos o hijas o familiar a cargo, la persona en excedencia podrá solicitar el reingreso al trabajo por tener reserva del puesto de trabajo durante los tres años que, como máximo, puede durar la excedencia por cuidado de hijos o durante el año que, como máximo, puede durar la excedencia por cuidado de familiares a cargo. En todo caso, durante el tiempo de cada período de disfrute de este tipo de excedencia, tendrá derecho a la reserva de plaza y, en su caso, a la percepción de la correspondiente prestación de acción social.

El período de permanencia en esta situación será computado a los efectos de antigüedad y la persona en esta situación tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación tendrá que ser convocada, especialmente con ocasión de su reincorporación.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad

Quedará automáticamente en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, en la correspondiente categoría, el personal que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades opte por un puesto de trabajo de distinta categoría profesional o cuerpo funcional del sector público.

El personal declarado en esta situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad estará obligado a notificar las variaciones que se produzcan en la relación de servicios que hayan dado lugar a esta excedencia, incluyendo el cese en dicha relación de servicios.

Una vez que se produzca el cese en la relación de servicios que propició el paso a la excedencia voluntaria por incompatibilidad, la persona en excedencia deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de treinta días desde el cese.

El reingreso se producirá, en su caso, con ocasión de existir un puesto vacante con dotación presupuestaria y, si una vez solicitado el reingreso en tiempo y forma no se obtiene por falta de vacante, la persona trabajadora quedará en situación de excedencia voluntaria ordinaria sin límite de tiempo, hasta que se produzca la correspondiente y se obtenga el reingreso.

Si no se pide el reingreso o se solicita fuera de plazo, se declarará a la persona en situación de excedencia voluntaria ordinaria, desde la fecha en la que se produjo el cese de la relación de servicios con otra entidad pública.

4. Excedencia voluntaria por razón de estudios

Es aquella que puede concederse al personal laboral con más de un año de antigüedad en la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares para cursar estudios por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercido nuevamente por la misma persona cuando hayan transcurrido al menos cuatro años desde la finalización de la anterior situación de excedencia voluntaria ordinaria.

La persona en situación de excedencia por razón de estudios deberá acreditar cada año el pago de la matrícula de estudios, en caso de no hacerlo pasará a la situación de excedencia voluntaria ordinaria, situación en la que se le declarará si no ha solicitado el reingreso en el plazo fijado.

La persona que esté en situación de excedencia por estudios tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, pudiendo reincorporarse cuando quiera siempre y cuando lo solicite con 30 días de antelación. Transcurrido el período de excedencia concedido, el trabajador o trabajadora pasará a la situación de excedencia voluntaria ordinaria si no ha solicitado su reincorporación.





El personal laboral sin puesto de trabajo en propiedad tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocupe, en los términos previstos en el párrafo anterior, siempre y cuando no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, en cuyo caso no será posible.

Este tipo de excedencia es incompatible con el desempeño de otra actividad profesional, salvo que con anterioridad tuviera concedida la compatibilidad para su ejercicio.

5. Excedencia voluntaria especial

El personal laboral que lleve un mínimo de un año de antigüedad en la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares podrá solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración máxima de un año, y mínima de cuatro meses, que tendrá la especialidad de reserva de plaza y reingreso automático. El tiempo que deberá transcurrir entre esta excedencia y otra de las mismas características será superior a cinco años.

El personal laboral sin puesto de trabajo en propiedad tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocupe en los términos previstos en el párrafo anterior, y siempre y cuando no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, en cuyo caso no será posible.

Artículo 47

Enfermedad e indisposiciones

En el supuesto de que el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio se encuentre indispuerto y no pueda acudir al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a la emisión de comunicación médica de baja, la falta de asistencia al trabajo se entenderá justificada, por este único primer día, con la aportación del justificante de asistencia médica emitido tanto por personal facultativo de los servicios de la Seguridad Social como de consulta médica particular.

Si la persona ha ido a trabajar y se produce la necesidad de abandonar el puesto de trabajo por indisposición, la ausencia por el resto de la jornada se entenderá justificada con la aportación del justificante de asistencia médica en los términos previstos en el párrafo anterior. Pero si la indisposición es causante de baja médica será necesario aportar el comunicado de baja desde el primer día. En ese caso, el tiempo trabajado el día de la indisposición podrá computarse y compensarse, en el mes en el que tenga lugar el hecho causante o en el que se produzca el alta médica, como tiempo de trabajo efectivo a los efectos del cumplimiento de la jornada de trabajo.

Artículo 48

Incapacidad temporal

El personal laboral en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tendrá derecho, hasta el tercer día, a un complemento retributivo del 50 € de las retribuciones percibidas en el mes anterior al que se haya producido la incapacidad temporal. Del cuarto hasta el vigésimo día, ambos inclusive, tendrá derecho a un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, deberá ser equivalente al 75 % de las retribuciones fijas e invariables percibidas en el mes anterior al que se haya producido la incapacidad temporal. A partir del vigésimo primer día percibirá una prestación equivalente al 100 % de las retribuciones que venía percibiendo el mes anterior a causar la incapacidad temporal.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, durante todo el período de duración, hasta el 100 € de las retribuciones que se percibían el mes anterior al del inicio de la incapacidad temporal.

También tendrán derecho al 100 % de las retribuciones que se percibían en el mes anterior al de la baja temporal, mediante un complemento económico de la prestación reconocida por la Seguridad Social, en aquellos supuestos en los que se determinen por Acuerdo del Consejo de Gobierno.



Capítulo VII Extinción del contrato de trabajo

Artículo 49

Extinción del contrato

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50

Jubilación

De conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, el acceso a la jubilación tendrá carácter voluntario, de manera que con carácter general, el personal laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, podrá optar por acceder a la misma o continuar prestando sus servicios.

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, de conformidad con las necesidades del servicio, excepto en los supuestos de puestos de trabajo declarados a extinguir, deberá cubrir efectivamente los puestos vacantes producidos como consecuencia de jubilaciones con plazas de la misma categoría, o bien con otras de diferentes categorías que se hayan creado por transformación de las vacantes citadas, previa información al Comité de Empresa y conforme a los correspondientes sistemas de selección y provisión.

Artículo 51

Jubilación a los 64 años

El personal laboral podrá acceder a la jubilación anticipada a los 64 años en la forma y condiciones que se establezca en la normativa de Seguridad Social.

El personal que pueda acogerse a esta modalidad de jubilación tendrá que solicitarla a la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, con al menos dos meses de antelación a la fecha que cumpla la edad de 64 años, circunstancia que se acreditará mediante un certificado de nacimiento o una fotocopia debidamente compulsada.

El contrato para sustituir a la persona que se jubila anticipadamente a los 64 años será de carácter temporal y con la duración prevista en la normativa aplicable.

La persona sustituta tendrá que estar inscrita como desempleada en la oficina de empleo, a excepción de que se trate de personal con contrato de relevo, al que se le ampliará la jornada a tiempo completo como consecuencia de acceder la persona jubilada parcial a la que sustituye a la jubilación anticipada a los 64 años.

Artículo 52

Jubilación parcial

El personal laboral que reúna los requisitos establecidos legalmente, podrá acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en cada momento en la normativa de Seguridad Social.

El personal que pueda acogerse a esta modalidad de jubilación la solicitará a la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares con una antelación de tres meses a la fecha prevista para jubilarse parcialmente, a los efectos de contar con el tiempo suficiente para poder concertar con la persona que pretenda jubilarse parcialmente un contrato a tiempo parcial con reducción de jornada y salario dentro de los parámetros previstos legalmente y simultáneamente. La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares podrá realizar la selección del relevista conforme a la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento en materia de jubilación parcial.

La persona en situación de jubilación parcial tendrá derecho a percibir las ayudas por jubilación que figuren reconocidas en el artículo 71 del Capítulo IX de acción social.



Capítulo VIII
Salud laboral y medio ambiente

Artículo 53

Salud y seguridad en el trabajo

El personal laboral tendrá derecho a una protección eficaz e integral de su salud y seguridad en el trabajo, así como el deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

Artículo 54

Comité de Seguridad y Salud y Medio Ambiente

El Comité de Seguridad y Salud y Medio Ambiente es el órgano paritario y colegiado de participación para la consulta regular y periódica sobre la seguridad y la salud del personal laboral. Estará compuesto por los delegados de prevención que el Comité de Empresa asigne y por el mismo número de miembros que asigne la empresa. Tendrán atribuidas las competencias y facultades establecidas por el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y aquellas otras que se acuerden.

Artículo 55

Protección del medio ambiente

Tanto la Fundación como su personal velarán por el compromiso en la mejora continuada del comportamiento medio ambiental a todos los empresarios y trabajadores de la Fundación. De ahí que se establezca dentro de las funciones del Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa. La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.

Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa.

Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.

Mejorar la utilización de los recursos hídricos.

Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios de la empresa.

Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en dicha materia.

Artículo 56

Protección de la salud y la seguridad en el trabajo

Para poder hacer efectivo este derecho, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares adoptará las oportunas medidas para la protección de la seguridad y la salud de su personal, conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y sus disposiciones de desarrollo en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para llevar a cabo tareas preventivas.

Artículo 57

Plan de prevención

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares procederá a la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que contemple evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, incluyendo la estructura organizativa, las responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 58

Planes y medidas de emergencia





En todos los centros de trabajo en los que sea declarado obligatorio por la normativa sobre dicha materia se realizarán planes de emergencia, autoprotección y evacuación, que deberán tener en cuenta las posibles situaciones y medidas adoptadas, en especial las destinadas a primeros auxilios, lucha contra el fuego y evacuación de todo el personal y posibles usuarios.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, en todos los centros de trabajo se tomarán las precisas medidas de emergencia conforme a lo establecido en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 59

Información, consulta y participación

Con el fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares adoptará las oportunas medidas para que las personas trabajadoras y los delegados de prevención reciban todas las informaciones necesarias en relación a los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo y a las medidas y actividades de protección y prevención, y a las medidas de emergencia que tengan que adoptarse conforme a la normativa aplicable.

Artículo 60

Formación

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares proporcionará a su personal laboral la formación necesaria en materia preventiva, teórica y práctica, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que realice o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a la que se refiere el apartado anterior podrá impartirse a través de los diferentes planes de formación de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares y de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, y del Servicio de Prevención, a través de medios propios o de forma concertada con organismos o entidades especializados en la materia, siempre y cuando se garantice la calidad de las actividades formativas.

Artículo 61

Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud se realizará mediante reconocimientos médicos, con la finalidad de detectar cualquier enfermedad que pueda padecer el trabajador como consecuencia de la realización de su trabajo, y estará sometido a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, efectuándose los reconocimientos con la periodicidad que se determine en los citados protocolos. Los mencionados protocolos médicos a utilizar se basarán en los que se editen a tal efecto por el Ministerio de Sanidad y Consumo, y/o en su caso, los de las Autoridades Sanitarias de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Estos reconocimientos médicos serán obligatorios:

- a) En la evaluación inicial de la salud de los trabajadores previa a la incorporación al trabajo, en base a las características del puesto, en la que se examinará a los mismos en función de las características del puesto a desempeñar en la empresa, así como después de cada asignación de tareas específicas que supongan nuevos riesgos para la salud.
- b) En la evaluación de la salud de los trabajadores que se reincorporen a su puesto de trabajo, después de haber estado en incapacidad temporal, fundada en motivos de salud, por tiempo superior a seis meses. Esta evaluación, de carácter obligatorio, tiene como finalidad poder recomendar una acción apropiada de protección de los trabajadores.

Estos reconocimientos médicos se realizarán respetando el derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Además, el tiempo empleado en esta revisión médica será considerado a efectos de jornada como tiempo de trabajo efectivo.

Esta revisión médica se realizará en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y sus normas de desarrollo.

Artículo 62

Equipos de protección individual





La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares facilitará al personal los equipos y medios de protección individual (EPI) adecuados a los trabajos que realicen. El Comité de Seguridad y Salud y Medio Ambiente y los delegados de prevención participarán en la determinación sobre la dotación y elección de dichos equipos y medios.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, estarán obligados a usar y utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Fundación conforme a la formación recibida.

Artículo 63

Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo centro de trabajo realicen actividades personal laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares y personal de otras empresas, éstas cooperarán en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, estableciéndose los medios de coordinación que sean precisos en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre dichos riesgos a su personal.

Por su parte, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares facilitará la correspondiente de esa coordinación a los delegados de prevención siempre que sea posible, con anterioridad a la realización en el mismo centro de trabajo.

Artículo 64

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, creado por Decreto 44/2001, de 23 de marzo, es el órgano encargado de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud del personal al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

La composición, estructura organizativa y funcionamiento serán las que se determinan en el citado Decreto 44/2001.

Artículo 65

Presencia de recursos preventivos

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares mantendrá en sus centros de trabajo la presencia de los recursos preventivos que sean precisos en virtud de lo dispuesto en el artículo 32 *bis* de la Ley 31/1995.

Artículo 66

Ropa de trabajo

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares facilitará vestuario apropiado, incluido el calzado, para aquellos puestos que lo requieran por sus características. Para fijar esos puestos de trabajo, el número de prendas que les correspondan y la renovación de las mismas, se estará a lo que determine la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, previa negociación con el Comité de Empresa, durante el primer trimestre del año.

Si en algunas unidades administrativas, por la costumbre o adecuación de las actividades habituales, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares exige vestir uniforme en algunos puestos de trabajo, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares estará obligada a proporcionarlos.

Capítulo IX **Acción social**

Artículo 67

Acción social

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares concederá ayudas económicas al personal laboral que esté en situación de servicio activo, en concepto de acción social, cuando se produzcan los supuestos recogidos en el presente Convenio.

Respecto a algunas modalidades de ayuda económica a las que se refiere este Convenio, se concederán a favor de aquellas personas que, aunque no estén incluidas en el párrafo anterior, tengan reconocida la cualidad de beneficiarios de las modalidades de ayuda correspondientes a los siguientes artículos.





Artículo 68

Clase de ayuda por acción social y otras prestaciones

La ayuda económica de acción social podrá devengarse en las distintas modalidades que se especifican en el presente artículo y con las condiciones o requisitos que se establezcan para cada caso.

Las modalidades de ayuda por acción social reconocidas serán las siguientes:

a) Ayudas para la atención social:

- a. Ayuda para atención a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales a cargo del personal de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.
- b. Ayudas por jubilación o situaciones asimiladas, del personal al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

b) Prestaciones higiénico-sanitarias:

- a. Concertación de un seguro colectivo para cubrir riesgos de invalidez y muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- b. Concertación de un seguro de vida en caso de muerte.

c) Otras prestaciones:

- a. Anticipos

Artículo 69

Personas legitimadas para solicitar ayudas de acción social

Podrán solicitar esas ayudas económicas de acción social las personas con contrato fijo, indefinido no fijo e interinos con antigüedad superior a doce meses ininterrumpidos que estén en situación de activo en la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

También estarán legitimados para solicitar las ayudas el cónyuge viudo o persona que civilmente se equipare al mismo y huérfanos del personal al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares o, en su caso, el representante legal de éstos, cuando se produzcan los sucesos que den lugar a las ayudas enunciadas en las letra *a* y *b* del artículo 68 *b*.

Cuando dos o más miembros de la unidad familiar tengan derecho a solicitar la ayuda de acción social, únicamente uno de ellos podrá acceder a la misma en cada una de las modalidades de ayuda.

Las solicitudes se formalizarán en el modelo que la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares facilitará a tal efecto y, una vez formalizadas, se dirigirán al Departamento de Personal para su tramitación ulterior.

Se presentará una solicitud diferenciada para cada tipo de ayuda y no podrá solicitarse más de una para un mismo solicitante en cada ejercicio presupuestario.

El personal quedará obligado a comunicar a la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares cualquier incidencia que suponga una modificación en aquellos supuestos que den derecho a la ayuda o percepción.

Asimismo, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares se reserva la facultad de solicitar, en cualquier momento, la acreditación de que se mantienen los supuestos de hecho que originaron el derecho en cuestión.

Artículo 70

Ayuda para la atención a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales a cargo de personal de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares concederá ayudas económicas al personal mencionado en el artículo anterior que tengan a su cargo y cuenta personas que tengan la condición de disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales.

La cuantía de la ayuda para la atención a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales será de 95 € mensuales.

Para su acreditación, deberán concurrir en ella las siguientes condiciones:



- a) Tener, las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales, reconocida esta condición por el organismo competente del Estado.
- b) Ser pariente del solicitante, hasta el primer grado civil, y estar a su cargo.
- c) Que los disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, no tengan ingresos propios por rentas de trabajo superiores al salario mínimo interprofesional o rentas de capital superiores a éste mínimo.
- d) Los trabajadores de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares tendrán que justificar, mediante la oportuna documentación, los ingresos y/u otras percepciones recibidas por los disminuidos a su cargo.

La ayuda establecida en este artículo podrá otorgarse también en caso de menores acogidos a cargo del personal de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares en virtud de acogimiento legal.

Artículo 71

Ayudas por jubilación anticipada del personal al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares concederá ayudas económicas al personal que se jubile anticipadamente.

Por el concepto de jubilación parcial, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares concederá al personal laboral que tenga antigüedad reconocida por la misma de como mínimo 10 años y que haya cotizado a la Seguridad Social los años que legalmente se establezcan para poder acceder a este tipo de jubilación y que hayan solicitado la jubilación parcial, al producirse dicha jubilación, una ayuda económica que, sumando el importe bruto de la pensión que perciba de la Seguridad Social y el importe bruto que le corresponda por la jornada que trabaje, complemente sus ingresos al 100 % del salario bruto que percibía en el momento de su solicitud. La suma de todas estas cantidades en ningún caso podrá superar el tope máximo de la pensión para cada año.

Artículo 72

Concertación de un seguro colectivo para cubrir riesgos de invalidez y muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares concertará para todo el personal al servicio de la misma un seguro colectivo que cubra los riesgos de invalidez permanente, en su grado de totalidad, para la profesión habitual que implique el cese o la extinción del contrato de trabajo y absoluta para todo trabajo, que se haya producido por accidente laboral.

Los capitales establecidos en este artículo se harán efectivos, únicamente, a partir de la fecha que se establezca en la póliza que la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares concierte con la respectiva entidad aseguradora.

Las cantidades que se establecen como remuneratorias de los riesgos cubiertos son las siguientes:

- Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 25.000 €
- Invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 25.000 €

Las indemnizaciones debidas a la determinación de cualquiera de los tipos de incapacidad anteriormente contemplados no serán acumulativas.

Para que pueda producirse el abono de dicha ayuda tendrá que acreditarse la existencia de la correspondiente declaración de invalidez, en el grado que sea procedente, o la defunción, y que tales contingencias se han producido a causa de accidente laboral.

Artículo 73

Concertación de un seguro de vida

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares concertará para todo el personal legitimado para ello según el artículo 69 un seguro de vida que cubra el riesgo de muerte por cualquier causa.

Los capitales establecidos en este artículo se harán efectivos, únicamente, a partir de la fecha que se establezca en la póliza que la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares concierte con la respectiva entidad aseguradora.

Las cantidades que se establecen como remuneratorias de los riesgos cubiertos son las siguientes:

- Por cualquier causa 3.000 € + 200 € por cada año de antigüedad en la empresa

Para que pueda producirse el abono de esta ayuda tendrá que acreditarse la defunción.





Artículo 74

Anticipos

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares podrá conceder al personal a su servicio anticipos de sus salarios o retribuciones.

Los anticipos se regularán en los siguientes términos:

- a) Los trabajadores en activo tendrán derecho a la concesión de anticipos hasta un máximo del 100 % de cinco retribuciones líquidas mensuales, siempre y cuando no se contemple la finalización de la relación contractual antes de finalizar el mes en el que se solicita.
- b) La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares podrá conceder al personal en situación de maternidad el mismo anticipo referenciado en el apartado anterior, reintegrándose a partir de la reincorporación.

Estos anticipos se reintegrarán en un máximo de 14 mensualidades que serán retenidas en nómina y no devengarán ningún tipo de interés.

No podrá concederse ningún otro anticipo mientras el solicitante no haya liquidado los compromisos de anticipo que hubiera adquirido con anterioridad.

Capítulo X **Estructura salarial**

Artículo 75

Retribuciones salariales

Las retribuciones del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio son las siguientes:

1. Retribuciones básicas

- 1.1. Salario base
- 1.2. Complemento de antigüedad
- 1.3. Pagas extraordinarias

2. Retribuciones complementarias

- 2.1. Complemento de insularidad
- 2.2. Complementos adicionales a retribuir en función del puesto de trabajo desempeñado
 - 2.2.1 Complemento de dedicación especial
 - 2.2.2 Complemento de horario especial
 - 2.2.3 Complemento de responsabilidad
 - 2.2.4 Complemento de dificultad técnica
 - 2.2.5 Complemento de penosidad
 - 2.2.6 Complemento personal transitorio

3. Indemnizaciones por razón del servicio

- 3.1. Dietas
- 3.2. Indemnización por desplazamiento

4. Guardias de hematología y hemoterapia o de trasplante de tejidos

Estas retribuciones serán satisfechas en períodos mensuales, efectuándose el pago de las mismas dentro del mes de su devengo, mediante transferencia o ingreso en la cuenta de la entidad de crédito indicada a ese fin por la persona afectada.

Las citadas retribuciones anuales de los distintos grupos retributivos son las que constan en el anexo 2 (tabla salarial) y están fijadas en función de la jornada de trabajo pactada en este Convenio, dejándose constancia de ello a los efectos previstos en el artículo 26.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.



Asimismo, se proporcionará a la persona trabajadora el recibo individual justificativo del pago de salarios, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 76

Salario base

El salario base es la parte de retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo. Su cuantía es la que figura en el anexo 2.A del presente Convenio y se establece en función de los cinco grupos profesionales.

Artículo 77

Antigüedad

El personal laboral percibirá, en concepto de antigüedad, un complemento consistente en la cantidad que se indica en el anexo 2.B.

Este complemento se devengará por cada período de tres años de servicios efectivos acumulados y reconocidos por la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares. El derecho al devengo de cada trienio será efectivo en el mes siguiente en que éste se cumpla, salvo que se cumpla en la primera quincena del mes, en cuyo caso se cobrará desde el primer día del mes del cumplimiento.

Si el complemento de antigüedad que corresponde a cada persona por aplicación de este sistema fuera menor que el que percibe actualmente, se respetará este último, manteniendo inalterada su cuantía hasta la fecha de la entrada en vigor de la disposición adicional quinceava de la Ley 15/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares para el año 2013.

Artículo 78

Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por importe cada una de ellas de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad más el complemento paga extra cuya cuantía figura en el anexo 2.D y se abonarán en la nómina de junio y antes del 20 de diciembre. Asimismo, estas pagas extraordinarias incluirán los incrementos que las leyes de presupuestos generales del Estado determinen con carácter básico para todos los empleados públicos.

Cuando se produzca el ingreso o el cese de de un trabajador o trabajadora, se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondiente al tiempo de servicios prestado, prorrateadas por días trabajados. Al personal que presta servicios por horas, o de jornada reducida, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al salario percibido.

A los efectos de la percepción de las pagas extraordinarias, las situaciones de incapacidad temporal se computarán como tiempo efectivo trabajado.

Artículo 79

Complemento de insularidad

Este complemento está destinado a compensar las desventajas económicas que el personal laboral al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, al igual que el resto de personas trabajadoras residentes en las Illes Balears, soporta a causa del mayor importe que tienen los costes de transporte de personas y mercancías y los costes de los procesos interiores de producción de bienes y servicios, incluyendo los servicios de distribución, derivados del hecho insular.

La cuantía de dicho complemento es anual y se distribuye en doce pagas mensuales, de acuerdo con las cantidades contempladas en el anexo 2.C.

Artículo 80

Complemento de dedicación especial

Este complemento retribuye las circunstancias que concurren para cada puesto, la disponibilidad y dedicación especial al puesto, la incompatibilidad, exclusividad y cualquier otra similar.

Dicho complemento en la Fundación Banco de Sangre y Tejidos se caracteriza por la disponibilidad y dedicación del trabajador, motivado por su deber de estar a disposición de la empresa, por la existencia de alteraciones de horarios de trabajo y/o prolongaciones de jornada.





Con carácter general se aplica a los puestos que se indican en la relación de puestos de trabajo de la FBSTIB conforme a las importes reflejados en el anexo 2.E .

Artículo 81

Complemento horario especial

Este complemento retribuye las circunstancias que concurren para cada puesto, las jornadas especiales, la jornada partida o el trabajo por turnos.

Dicho complemento en la FBSTIB afecta a aquellos puestos que, por necesidades de trabajo o bien por la naturaleza de las tareas propias del puesto, realicen su trabajo en función de la programación por turnos.

Este complemento se asigna a los puestos del área de la Unidad Móvil tanto de Mallorca, como de Menorca e Ibiza.

Las cuantías de este complemento serán las que figuran en el anexo 2.F del presente Convenio.

Artículo 82

Complemento de responsabilidad

Este complemento retribuye las circunstancias que concurren para cada puesto, la jefatura orgánica, mando de personal, dirección de equipos y cualquier otra similar.

Este complemento en la FBSTIB afecta a aquellos puestos de trabajo en los que se producen de forma cotidiana un desarrollo de funciones o prestaciones especialmente responsables que exigen un nivel de mando o de supervisión y sobre trabajadores a su cargo.

Con carácter general, se aplica a los puestos indicados en la relación de puestos de trabajo conforme a las cuantías reflejadas en el anexo 2.G.

Artículo 83

Complemento de dificultad técnica

Este complemento retribuye las circunstancias que concurren para cada puesto, la complejidad de tareas asignadas, la diversidad o heterogeneidad de funciones, la experiencia exigida y cualquier otra similar.

Dicho complemento en la FBSTIB afecta a aquellos puestos que realizan tareas de mayor complejidad, que implican un grado de experiencia, programación y planificación, elaboración de informes, etc.

Con carácter general, se aplica a los puestos que se indican en la relación de puestos de trabajo conforme a las cuantías reflejadas en el anexo 2.H.

Artículo 84

Complemento de penosidad

Este complemento retribuye las circunstancias que concurren para cada puesto, la conducción habitual de vehículos, esfuerzo físico, condiciones meteorológicas, atención de emergencias, uso de determinados equipos o maquinaria especial, productos químicos y cualquier actividad clasificada en los anexos vigentes en materia de prevención de riesgos laborales y cualquier otra similar.

Con carácter general, se aplica a los puestos indicados en la relación de puestos de trabajo conforme a las cuantías reflejadas en el anexo 2.I.

Artículo 85

Complemento personal transitorio

Este complemento se desglosa en complemento personal transitorio según la disposición adicional quinceava de la Ley 15/2012, de 27 de diciembre, y complemento personal transitorio de carrera y desarrollo profesional reconocido al personal de la FBSTIB.

Con el primero, se compensan las cantidades resultantes de la diferencia entre las retribuciones reconocidas a determinadas personas trabajadoras antes de la aplicación de la disposición adicional quinceava de la Ley 15/2012 y las derivadas de su aplicación.

Artículo 86



Indemnizaciones por razón del servicio

Se abonarán por la prestación de trabajo efectivo.

A) Dietas: todo el personal de la Unidad Móvil en concepto de las especiales circunstancias del desarrollo de su trabajo percibirá una dieta de 11,60 € si realiza el servicio fuera del término municipal en el que se encuentra la sede de la FBSTIB.

B) Indemnización por desplazamiento: todo el personal de la Unidad Móvil en concepto de las especiales circunstancias del desarrollo de su trabajo percibirá un complemento de desplazamiento de 8,36 € si realiza el servicio dentro del término municipal donde se encuentra la sede de la FBSTIB.

En materia de gastos de desplazamiento, manutención y kilometraje será de aplicación el reglamento interno vigente que regule las indemnizaciones por razón del servicio o norma que lo sustituya.

Artículo 87

Guardias de Hematología y Hemoterapia o de Trasplante de Tejidos

El personal médico especialista de la Fundación que realice guardias localizadas con disponibilidad física derivadas de la aplicación de la normativa de centros de transfusión y bancos de tejidos, percibirá por este concepto las siguientes cantidades según el período en que se realice:

- en día laborable: 107,48 €
- en día festivo: 151,97 €

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, respecto de sus centros de trabajo o unidades funcionales, procurará que el personal que tenga que estar localizable pueda ejercerlo por turnos rotativos.

Artículo 88

Liquidación de partes proporcionales

En los casos de suspensión y/o extinción de la relación laboral, la Fundación estará obligada a practicar, y la persona afectada a percibir, la correspondiente liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, de las vacaciones o de cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Cuando la persona interesada se incorpore se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo anterior.

Artículo 89

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias son aquellas horas o fracción que excedan de la jornada normal de trabajo y tienen carácter excepcional. Se tenderá a reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias que no se deban a imprevistos y tengan un carácter excepcional.

El valor de la hora extraordinaria es el resultado de incrementar en un 75 por cien el valor de la hora ordinaria.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias, en vez de ser remuneradas, podrán compensarse, previo acuerdo con el trabajador, con tiempo de descanso equivalente a 1,75 horas por cada una realizada.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario y se realizarán por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la FBSTIB, su límite será de 80 horas anuales, dando cuenta de ello al Comité de Empresa y teniendo en cuenta las excepciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 90

Horas nocturnas

Las horas nocturnas son aquellas horas o fracción trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22.00 h y las 7.00 h, excepto que la relación laboral se haya establecido atendiendo a la propia naturaleza del trabajo nocturno o festivo-nocturno.





Siempre y cuando la organización del trabajo lo permita, las horas nocturnas, en vez de ser remuneradas, podrán compensarse con tiempo de descanso equivalente a 1,25 horas por cada una realizada.

La realización de horas nocturnas tendrá carácter obligatorio según que la programación o las necesidades del servicio lo demanden.

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, respecto a sus centros de trabajo o unidades funcionales, procurará que el personal que tenga que realizar horas nocturnas pueda ejercerlas por turnos rotativos.

Artículo 91

Horas en festivo

Las horas en festivo son aquellas horas o fracción trabajadas en domingos o festivos, excepto que la relación laboral se haya establecido atendiendo a la propia naturaleza del trabajo festivo.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas en festivo, en vez de ser remuneradas, podrán compensarse con tiempo de descanso equivalente a 1,75 horas por cada una realizada.

La realización de horas en festivo tendrá carácter obligatorio según que la programación o las necesidades del servicio lo demanden.

La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, respecto a sus centros de trabajo o unidades funcionales, procurará que el personal que tenga que realizar horas en festivo pueda ejercerlo por turnos rotativos.

Artículo 92

Cláusula de revisión salarial

Las partes firmantes de este Convenio colectivo, a partir de su entrada en vigor y una vez analizada la posible pérdida de poder adquisitivo del personal laboral al servicio de la Fundación en relación al IPC de las Illes Balears, negociarán las medidas encaminadas a su paliación.

Los incrementos salariales que puedan acordarse tendrán que respetar los topes de incrementos retributivos que anualmente fijen las correspondientes normas presupuestarias estatales y/o autonómicas.

Capítulo XI **Derechos de representación**

Artículo 93

Derechos de representación colectiva del personal laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución Española, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio Colectivo, el personal laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares tendrá derecho a participar en la empresa a través de sus órganos de representación.

Artículo 94

Órganos de representación del personal laboral

Serán órganos de representación laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares:

1. El Comité de Empresa.
2. Las secciones sindicales.

Artículo 95

Comité de Empresa y secciones sindicales

1. Comité de empresa: es un órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral de la empresa, para la defensa de sus intereses. En su composición se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Sus atribuciones y competencias serán las que se acuerden en el presente Convenio.

Cada Comité de Empresa tendrá que elegir entre las personas que lo integran aquella que ejercerá la presidencia y la que asumirá la





secretaría, elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la legislación vigente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la consejería competente en materia de función pública.

De entre las personas integrantes del Comité de Empresa, la parte social designará las personas que formarán la parte social de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje de este Convenio.

Cada persona integrante del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas mensuales para atender las funciones representativas. A dichos efectos, no se computarán las invertidas en acciones o reuniones convocadas por la Dirección. Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a la misma candidatura en uno o varios de sus componentes, siempre y cuando exista conformidad de los interesados y así se comunique a la Empresa.

Para utilizar estas horas bastará una comunicación previa a la empresa con un plazo mínimo de 10 días como regla general, salvo casos excepcionales y siempre que las necesidades del servicio lo permitan justificadamente, en los que se podrán acortar dichos plazos.

Tanto a las reuniones del Comité de Empresa o de la Comisión Paritaria como a las de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, las partes integrantes de las mismas podrán ir acompañadas de personas asesoras o expertas.

2. Secciones sindicales. Los sindicatos o confederaciones con representación en la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares podrán establecer las correspondientes secciones sindicales, en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los pactos que puedan negociarse en materia de acción sindical.

Artículo 96

Acción sindical

Con independencia de los derechos de representación recogidos en la Ley 11/1985 de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores en materia de derechos de representación y acción social, será de aplicación el acuerdo sobre desarrollo de la acción sindical de las Juntas de Personal, Comités de Empresa y secciones sindicales que esté en vigor.

Artículo 97

Comité de Empresa

Serán funciones del Comité de Empresa:

1. Emitir informe previo y preceptivo en las siguientes cuestiones:

- Implantación o revisión de sistemas de organización y de control de trabajo.
- Programas y elaboración de baremos en las pruebas de acceso y promoción para el personal laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten globalmente al personal laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares (jornada, turnos, horarios, sistemas de remuneración y salario, sistemas de trabajo y rendimiento).
- Clasificaciones y reclasificaciones profesionales.
- Sanciones por faltas graves y muy graves.

El plazo para la emisión de los informes será de 15 días hábiles.

2. Recibir información:

- Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la situación de la producción y ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- Sobre desarrollo de la ocupación de la oferta de empleo anual, referida al personal laboral.
- Sobre modelos de contrato de trabajo y documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Trimestralmente sobre la evolución del índice de absentismo y sus causas, así como de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Sobre la cotización a la Seguridad Social.
- Sobre el seguimiento, estudio y valoración de los diferentes puestos de trabajo de carácter laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

3. Vigilar y controlar:





- El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral.
- La gestión de las obras sociales establecidas en beneficio de las personas trabajadoras y de sus familiares.

4. Ejercer las oportunas acciones legales entre la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares y los organismos y tribunales competentes relacionados con las funciones que le sean atribuidas.

5. Cuantas otras funciones le vengán atribuidas expresamente por el presente Convenio.

Capítulo XII **Régimen disciplinario**

Artículo 98

Régimen disciplinario

En virtud de incumplimientos laborales, el personal laboral podrá ser sancionado de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Convenio. Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora y al Comité de Empresa correspondiente y al sindicato al que esté afiliada si hay constancia del mismo, haciéndose constar la fecha y el motivo de la sanción.

Artículo 99

Graduación de faltas disciplinarias

Las faltas disciplinarias del personal laboral, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 100

Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de las Illes Balears en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religioso o por convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancias personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religioso o por convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tenga asignadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a la que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes a su puesto de trabajo o funciones asignadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de superiores, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí mismo o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derecho sindicales.
- l) Cuando haya sido sancionado por la comisión de dos faltas graves en el año anterior, la comisión de una nueva falta grave tendrá la consideración de muy grave.
- m) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- n) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- o) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- p) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de la Cortes Generales y del Parlamento Balear.
- q) El acoso laboral.

Artículo 101





Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves:

1. La falta de obediencia debida a superiores y autoridades.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares o a los ciudadanos.
4. La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas muy graves o graves por sus subordinados.
5. La desconsideración grave hacia superiores, compañeros o subordinados.
6. La producción de daños graves a los locales, al material o a los documentos de los servicios.
7. La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
8. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicios a la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
9. La falta de rendimiento que afecte al funcionamiento normal de los servicios y no constituya falta muy grave.
10. La ausencia del secreto debido respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares o se utilicen en provecho propio.
11. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no supongan el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
12. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de diez horas al mes.
13. La comisión de la tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.
14. La perturbación grave del servicio.
15. El atentado grave a la dignidad de las personas trabajadoras o de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.
16. La falta de consideración grave con los ciudadanos.
17. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
18. La utilización de los permisos, licencias o cualquier otra medida establecida para la conciliación de la vida familiar y laboral para finalidades distintas a las previstas por el presente Convenio.

Artículo 102

Faltas leves

Serán faltas leves:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no constituya falta grave.
2. La falta de asistencia injustificada de uno a tres días.
3. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
4. La falta de cuidado o la negligencia en el ejercicio de las funciones propias.
5. El incumplimiento de los deberes y obligaciones de la persona trabajadora, siempre que no tenga que ser clasificado como falta muy grave o grave.

Artículo 103

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, sin perjuicio del descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o de puntualidad no justificadas serán las siguientes:

1. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Imposibilidad de participar en procesos de promoción interna, concursos o movilidad por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que venía desarrollando.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.





- Imposibilidad de participar en procesos de promoción interna, concurso o movilidad por un período de uno a dos años.

3. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

4. Procederá la readmisión del personal laboral fijo o indefinido no fijo a extinguir cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

5. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, el descuido o negligencia revelada en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 104

Tramitación y procedimiento

El procedimiento y la tramitación a seguir para la imposición de las sanciones será el establecido en la normativa vigente reguladora del régimen sancionador del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, con todas las garantías y las adaptaciones que sean necesarias, en cuanto a la comunicación a los órganos de representación, derivadas de la condición de personal laboral de los afectados.

En todo caso, en cumplimiento de las previsiones establecidas en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, las resoluciones de despido disciplinario que afecten al personal laboral tendrán que señalar expresamente los hechos que lo motivan y la fecha en la que tendrá efectos.

Artículo 105

Prescripción de infracciones y sanciones

En materia de prescripción de infracciones y sanciones se estará a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 106

Responsabilidad de jefaturas y superiores

Las jefaturas y superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que resulte procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor por la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 107

Abuso de autoridad

Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho de la persona trabajadora, reconocido legal o convencionalmente, de donde se derive un perjuicio, material o moral, para la persona subordinada.

En principio se presumirá que las órdenes dadas son legítimas, aunque la persona que se considere perjudicada podrá poner el hecho en conocimiento del superior inmediato o de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, bien directamente o través de la representación del personal, si lo considera oportuno. La Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares ratificará o no la procedencia de la función ordenada.

Ninguna persona está obligada a obedecer órdenes que supongan comisión de delito o falta u orden de carácter vejatorio que se entienda que afectan a la dignidad de la persona trabajadora, así como aquéllas que procedan de personas no autorizadas debidamente por la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

Artículo 108

Reclamaciones

Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio, o en la legislación laboral, tengan que interponerse se formularán por escrito ante la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares a partir del hecho o la notificación o publicación del acuerdo que las motive.

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/153/893346>



En este escrito se hará constar:

- a) Nombre, apellidos, domicilio y código postal de la persona interesada, documento nacional de identidad, y dependencia a la que pertenezca.
- b) Hechos, razones y exposiciones de motivos en las que se concreta con toda claridad la reclamación o petición.
- c) Lugar, fecha y firma.

La presentación ante la empresa no impedirá que la persona interesada presente asimismo su reclamación ante los órganos competentes en materia laboral.

Artículo 109

Responsabilidad civil

Las indemnizaciones y gastos por defensa judicial exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, causados por la actuación del personal incluido en el ámbito de este Convenio en ejercicio de su función y en prestación de servicios autorizados, serán abonados por la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares salvo que estén cubiertas por un seguro de responsabilidad civil, ya sea consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial, administrativa o gubernativa, tenga que abonar el personal laboral en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las cantidades por la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares se realizará sin perjuicio de que se pueda exigir a las personas que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves el debido resarcimiento, previa instrucción del oportuno expediente, con audiencia del interesado. La persona trabajadora de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer, contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

Asimismo, la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares correrá con los gastos de reparación, reposición o compensación por los daños ocasionados en los bienes de su personal durante el servicio y como consecuencia del mismo, siempre que el deterioro en los citados bienes no provenga de negligencia o culpa propia, sin perjuicio de las acciones legales que procedan.

Disposición transitoria primera

La liquidación económica de las horas extras a las que se refiere el artículo 90 del presente Convenio permanecerá suspendida en los términos previstos en el artículo 6.2 del Decreto-ley Ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y de otras instituciones autonómicas, modificado en la Disposición final sexta de la Ley 8/2013, de 23 diciembre.

Dicha suspensión se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2014 o hasta la fecha que se establezca por una posterior normativa prolongando la suspensión y, en todo caso, en los términos que esta última contemple.

Disposición transitoria segunda

En aplicación del artículo . 1.4 .b) de la Ley 6/2010, de 17 de junio, con efectos de 1 de junio de 2010, la masa salarial del personal laboral del sector público autonómico experimentó una reducción del 5 %, por lo que todos los conceptos salariales a los que se refiere el presente Convenio deberán reducirse en un 5 %.

Disposición transitoria tercera

El personal de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares que viniera percibiendo el complemento de carrera y desarrollo profesional, seguirá percibiéndolo en concepto de complemento personal de carrera y desarrollo.

En el caso de que se implante la carrera y/o desarrollo profesional Carrera y/o Desarrollo Profesional en la CAIB tal y como establece el artículo 8 del presente Convenio, los complementos personales transitorios serán absorbidos por su implantación automática en la Fundación. Si el complemento personal transitorio de carrera y desarrollo, que por aplicación de este sistema le correspondiera a cada persona por aplicación de este sistema, fuera menor que el que percibiera en el momento de la implantación, se respetará este último, manteniendo inalterada su cuantía.

Disposición transitoria cuarta

Las convocatorias y concesiones de ayudas sociales para el personal laboral previstas en el capítulo IX de este Convenio permanecerán suspendidas en los términos previstos en el artículo 8.1 del Decreto-Ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y





administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de otras instituciones autonómicas, modificado en la Disposición final sexta de la Ley 8/2013, de 23 diciembre.

Esta suspensión se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2014 o hasta la fecha que establezca una posterior normativa prolongando la suspensión y, en todo caso, en los términos que esta última prevea.

Una vez levantada la suspensión, el personal laboral se beneficiará de las ayudas sociales en los términos previstos en el mencionado Capítulo.





ANEXO 2
Tabla salarial 2014

A. Retribuciones básicas. Sueldo base

| Grupos | Sueldo base mensual |
|---------|---------------------|
| Grupo A | 1.562,51€ |
| Grupo B | 1.398,04 € |
| Grupo C | 1.226,80 € |
| Grupo D | 1.037,57 € |
| Grupo E | 855,74 € |

B. Retribuciones básicas. Trienios

| Grupos | Valor mensual trienio |
|---------|-----------------------|
| Grupo A | 36,67 € |
| Grupo B | 36,66 € |
| Grupo C | 35,78 € |
| Grupo D | 33,96 € |
| Grupo E | 33,09 € |

C. Retribuciones complementarias. Complemento de insularidad

| Grupos | Mallorca (mensual) | Menorca, Ibiza y Formentera (mensual) |
|---------|--------------------|---------------------------------------|
| Grupo A | 87,38 € | 97,21€ |
| Grupo B | 87,38 € | 97,21€ |
| Grupo C | 87,38 € | 97,21€ |
| Grupo D | 87,38 € | 97,21€ |
| Grupo E | 87,38 € | 97,21€ |

D. Retribuciones complementarias. Complemento paga extraordinaria

| Grupos | Complemento paga extraordinaria |
|---------|---------------------------------|
| Grupo A | 498,26 € |





| Grupos | Complemento paga extraordinaria |
|---------|---------------------------------|
| Grupo B | 415,57 € |
| Grupo C | 368,35 € |
| Grupo D | 321,06 € |
| Grupo E | 273,06 € |

E. Retribuciones complementarias. Complemento dedicación especial

| Puestos | Importe mensual |
|----------------------------|-----------------|
| Responsable RRHH | 191,88 € |
| Informático | 153,88 € |
| Encargado de mantenimiento | 211,79 € |
| Encargado Parque Móvil | 226,50 € |

F. Retribuciones complementarias. Complemento horario especial

| Puestos | Importe mensual |
|---|-----------------|
| Médico y médico islas | 344,47 € |
| DUE y DUE islas | 344,47 € |
| Técnico de laboratorio nocturno | 309,88 € |
| Técnico de laboratorio festivo-nocturno | 239,25 € |
| Encargado de Parque Móvil | 224,31 € |
| Chófer y chófer islas | 224,31 € |

G. Retribuciones complementarias. Complemento de penosidad

| Puestos | Importe mensual |
|------------------------|-----------------|
| Directores técnicos | 732,63 € |
| Médicos especialistas | 728,28 € |
| Jefe Área Sanitario | 728,28 € |
| Farmacéutico | 728,28 € |
| Supervisora | 527,37 € |
| Administrador | 732,63 € |
| Oficial primera | 319,15 € |
| Oficial segunda | 319,15 € |
| Secr. Área o Dirección | 177,33 € |





H. Retribuciones complementarias. Complemento de dificultad técnica

| Puestos | Importe mensual |
|--------------------------------------|-----------------|
| Directores técnicos | 1.658,26 € |
| Médicos especialistas | 929,98 € |
| Jefe Área Sanitario Mallorca | 645,25 € |
| Jefe Área Sanitario Menorca/Ibiza | 635,39 € |
| Médico y Médico UM Mallorca | 416,11 € |
| Médico y Médico UM Menorca/Ibiza | 406,28 € |
| Farmacéutico | 376,78 € |
| Supervisora | 372,47 € |
| DUE y DUE UM Aféresis/Prom. | 372,47 € |
| Due y DUE UM Aféresis | 283,43 € |
| Auxiliar de Enfermería Mallorca | 162,33 € |
| Auxiliar de Enfermería Menorca/Ibiza | 152,50 € |
| Administrador | 1.658,26 € |
| Jefe Departamento | 689,27 € |
| Jefe de Departamento segunda | 689,27 € |
| Responsable RRHH | 703,05 € |
| Informático | 401,76 € |
| Técnico y técnico 2ª | 415,54 € |
| Oficial primera Mallorca | 266,42 € |
| Oficial primera Menorca/Ibiza | 257,19 € |
| Oficial segunda | 266,42 € |
| Secr. Área o Dirección | 266,42 € |
| Encargado de mantenimiento | 266,42 € |
| Personal de mantenimiento | 229,11 € |
| Encargado Parque Móvil | 266,42 € |

I. Retribuciones complementarias. Complemento de peligrosidad

| Puestos | Importe mensual |
|---|-----------------|
| Médico y médico UM Mallorca | 344,48 € |
| Médico y Médico UM Men/Ibiza | 344,48 € |
| DUE y DUE UM Aféresis/Prom. | 344,48 € |
| DUE y DUE UM Mallorca | 275,22 € |
| DUE y DUE UM Menorca/Ibiza | 265,39 € |
| Técnico de laboratorio | 257,96 € |
| Técnico de laboratorio nocturno | 257,96 € |
| Técnico de laboratorio festivo-nocturno | 257,96 € |





| Puestos | Importe mensual |
|--|-----------------|
| Aux. adm. y aux. adm. UM Mallorca | 229,11 € |
| Aux. Adm. y Aux. Adm. UM Menorca/Ibiza | 219,28 € |
| Personal de mantenimiento | 169,49 € |
| Encargado Parque Móvil | 227,80 € |
| Chófer Mallorca | 174,29 € |
| Chófer Menorca/Ibiza | 164,46 € |
| Personal de limpieza | 225,30 € |

