

la empresa se efectuará en el transcurso del año 2011 y deberá justificarse mediante el correspondiente documento de ingreso a la Tesorería General de la Seguridad Social y, en su caso, la aceptación de las garantías por la Tesorería General de la Seguridad Social en original o fotocopia compulsada.

3. De acuerdo con el artículo 8 de la Orden Ministerial de 5 de octubre de 1994, el pago de las ayudas previas a la jubilación ordinaria a las personas beneficiarias se llevará a cabo por la Tesorería General de la Seguridad Social, en la misma forma y plazos que las pensiones del propio sistema de la Seguridad Social, una vez garantizada su financiación, según lo establecido en el apartado anterior.

Con esta finalidad, la Consejería de Turismo y Trabajo dará traslado a la Tesorería General de la Seguridad Social de cuantas resoluciones se dicten concediendo ayudas previas a la jubilación ordinaria y de la relación nominal de las personas beneficiarias, en la que conste el número de afiliación de éstas con la valoración de cada una de las ayudas que por este concepto se hayan reconocido, expresando el número de anualidades en que va a realizarse la aportación empresarial, su cuantía y sus correspondientes vencimientos o, en su caso, si el pago se efectúa de una sola vez.

**Decimoséptimo**  
Obligaciones de las personas beneficiarias

Además de las obligaciones establecidas en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley de Subvenciones, aprobado por Decreto Legislativo 2/2005, de 28 de diciembre, son obligaciones de las personas beneficiarias de las ayudas, o de sus familiares por lo que respecta a la comunicación de defunción de la persona beneficiaria:

- a) Adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.
- b) Justificar el cumplimiento de los requisitos y las condiciones que determinan la concesión de la subvención.
- c) Comunicar a la Consejería de Turismo y Trabajo que se ha producido alguna de las causas previstas en el apartado catorce de esta Convocatoria, relativas a causas de extinción e incompatibilidades.
- d) Con anterioridad a la propuesta de resolución, estar al corriente de las obligaciones tributarias con el Estado y con la comunidad autónoma de las Illes Balears, en la forma prevista reglamentariamente.
- e) Dejar constancia en su contabilidad, o en los libros registro de la percepción y de la aplicación de la subvención; y, en el caso de no tener obligación de llevarla, en la documentación que la sustituya.

**Decimotavo**  
Requisitos de las garantías

En lo que respecta al régimen de garantías de las empresas, se estará a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 5 de octubre de 1994.

**Decimonoveno**  
Interpretación y ejecución

La persona titular de la Consejería de Turismo y Trabajo puede dictar las resoluciones, circulares e instrucciones que sean necesarias para interpretar y ejecutar esta Convocatoria.

**Vigésimo**  
Efectos

Esta resolución producirá efectos desde el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears.

**Vigésimo primero**  
Recursos

Contra esta Resolución -que agota la vía administrativa- se puede interponer recurso de reposición ante la consejera de Turismo y Trabajo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, de acuerdo con el artículo 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, y el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

También se puede interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción de lo contencioso-administrativo.

dicción de lo contencioso-administrativo.

Palma, 9 de junio de 2011

**La Consejera de Turismo y Trabajo**  
Joana M. Barceló Martí

— o —

Num. 13744

**Resolución del Director General de Trabajo de día 16 de junio de 2011 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo del sector del Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias de las Illes Balears (Exp: CC\_TA\_08/178 código de convenio núm. 07000895012003)**

**Antecedentes**

1. El día 1 de junio de 2011, la representación de las empresas del sector del Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio Colectivo de trabajo de este sector.

2. El día 9 de junio de 2011, el señor Josep Ginard Vallcaneras, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, solicitó el registro, depósito y la publicación del citado Convenio Colectivo.

**Fundamentos**

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

**Resolución**

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio Colectivo de trabajo del sector del Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias de las Illes Balears.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

3. Hacer constar que la versión castellana del Convenio es la original firmada por las personas miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción de la misma.

4. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, a 16 de junio de 2011

**El Director General de Trabajo**  
Iago Negueruela Vázquez

**Disposición preliminar**

En función de la legitimación y la capacidad legal reconocida mutuamente por las partes, se acuerda este Cuarto Convenio Colectivo de Transporte Sanitario en el ámbito de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, suscrito por la Asociación Balear de Empresarios de Ambulancias (ABEA), y las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, designando a los efectos legales pertinentes como domicilio de las partes los siguientes:

Asociación Balear de Empresarios de Ambulancias, calle Pocomaco nº3, CP 07011 de Palma de Mallorca.

CC.OO. Federació de Serveis a la Ciutadania de les Illes Balears, C/ Francesc de Borja i Moll, 3, CP 07003 de Palma de Mallorca.

UGT, Federación de Transportes, Comunicación y Mar de Illes Balears de la Unión General de Trabajadores, con domicilio en la C/ Font i Monteros nº8 -3.º, de Palma de Mallorca.

**CAPÍTULO I**

## Disposiciones Generales

## Sección primera. Ámbito

Art. 1. Ámbito Funcional. Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores/as y empresas, dedicadas al transporte sanitario terrestre, aéreo, marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos. El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas indicadas anteriormente, cualquiera que sea su categoría profesional, y en el ámbito de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Ambas partes manifiestan expresamente su intención de no pactar acuerdos en ámbitos inferiores al de este Convenio.

Art. 2. Ámbito Territorial. El presente Convenio es de ámbito autonómico y afectará a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados en el territorio de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, aunque el domicilio de la empresa esté ubicado fuera de la misma.

## SECCIÓN 2.ª

## Vigencia, Duración, Prórroga y Denuncia para su Revisión o Rescisión

Art. 3. Vigencia. El presente Convenio Colectivo se establece por un período de dos años de duración y sus efectos económicos serán con carácter retroactivo desde el día uno de enero del año 2011, excepto en aquellos casos en que se regule de otra manera. El fin de su vigencia será el 31 de diciembre del año 2012, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (BOIB).

Art. 4. Denuncia del Convenio. El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

## SECCIÓN 3.ª

## Prelación de Normas, Compensación, Absorción, Vinculación a la Totalidad

Art. 5. Prelación de normas. Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre las empresas y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable. En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicará la normativa laboral vigente, con la excepción contenida en el anterior apartado.

Art. 6. Compensación y Absorción. Las mejoras económicas globales, entendidas en cómputo anual, compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas. Las condiciones pactadas son totalmente compensables con las que regían antes de la vigencia de este Convenio, sea cual sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Art. 7. Vinculación a la Totalidad. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido, salvo que el contenido de dicho artículo o artículos no tenga un contenido económico, en tal caso, se revisarán sólo los artículos rechazados.

Art. 8. Garantía Personal. Los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengán gozando de las mismas.

## SECCIÓN 4.ª SUBROGACIÓN

Art. 9. Subrogación del Contrato con la Administración. Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a

subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente:

a) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores:

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos siete meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de siete meses, hubieran trabajado en otra actividad.

2. Trabajadores con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de siete meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.

3. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los siete meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.

4. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los siete últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los siete meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado i), en el plazo de diez días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido. A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: envíos de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

c) Los trabajadores que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y el trabajador, podrá éste permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

e) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral, ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comuniquen con posterioridad al plazo establecido.

f) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de exclusiva responsabilidad de la cesante.

g) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

h) Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto de que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores.

i) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:

Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según

la clasificación de este Convenio).

Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia compulsada de los TC/1 y TC/2 de los siete últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la

Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Original o fotocopia compulsada de los títulos que habiliten para el desempeño de su trabajo.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de diez días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

## SECCIÓN 5.ª COMISIÓN PARITARIA

Art. 10. Comisión Paritaria. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del Convenio. Estará compuesta por 4 vocales, 2 de ellos representantes de los sindicatos y 2 de los empresarios. En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones, con voz pero sin voto. Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa. La Comisión Paritaria se reunirá por lo menos cada tres meses, a partir de la fecha de vigencia del Convenio, y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso, y sus acuerdos requerirán para tener validez la mitad más uno de los vocales representantes de los sindicatos, así como la mitad más uno de los vocales representantes de los empresarios. Tanto los vocales como asesores serán convocados por carta certificada o correo electrónico en primera y en segunda convocatoria, con antelación mínima de quince días de la celebración de la reunión ordinaria. Si en primera convocatoria no estuviesen presentes la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno, de cada una de las representaciones. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial. Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, tanto de la representación social como de la empresarial y las ordinarias, por lo menos, cada tres meses. Se establece como Sede de dicha Comisión el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB), con domicilio en la calle Avgda. Comte de Sallent n.º 11, 2.ª planta. A los efectos de este artículo las direcciones de las respectivas partes serán las establecidas en la disposición preliminar.

Art. 11. Cláusula de Descuelgue. El Régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación. A tal efecto, se consideran causas justificadas, entre otras, las siguientes:

1.º Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

2.º Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

a) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la reducción venga impuesta legalmente y subsanen tal situación.

3.º Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

4.º Empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad. Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio deberán en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de les Illes Balears» (BOIB), notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, a la representación de los trabajadores o, en su defecto, a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores

o censores de cuentas, u otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado. Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante. El descuelgue de ser aprobado tendrá efectividad durante un año. En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo. Transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática. Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello secreto profesional.

## CAPÍTULO II Retribuciones

Artículo 12º. Salario Convenio. El Salario Convenio estará compuesto por el Salario Base que se establecerá en el Anexo I de Tablas Salariales más el Complemento por Formación. El Salario Base se incrementará en el resto de años de vigencia del Convenio de la siguiente forma:

Para el año 2011, el IPC real estatal del 2010 fijado en el 3%.

Para el año 2012, el IPC real estatal del 2011.

Para el año 2011 el incremento se empezará abonar al mes siguiente a la publicación de este Convenio en el BOIB

En el año 2012 se empezará a abonar el incremento desde la publicación en el INE del IPC estatal 2011. En caso de publicación posterior al 15 de enero se actualizará en la siguiente nómina, incluyéndose el retraso desde el 1 de enero. Los retrasos acumulados desde 1 de enero de 2011 se abonarán en 3 periodos trimestrales, cuya cantidad se dividirá en tres partes iguales y se abonarán, la primera parte a los 3 meses de la publicación del Convenio y los siguientes en cada uno de los siguientes trimestres sucesivos a contar desde el último pago. El IPC Real Estatal se aplicará sobre todos los conceptos menos la dieta y la hora de presencia. Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio se empezará a abonar el incremento previsto en la nómina siguiente a la publicación, exceptuándose los atrasos correspondientes devengados del año 2011. Las empresas realizarán la transferencia bancaria de las nóminas, a más tardar el primer día de cada mes.

Art. 13. Antigüedad. Los premios de antigüedad para trabajadores con alta posterior a 1 de enero de 1984, recibirán por este concepto: Cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por 100. Un aumento del 1 por 100 por año de permanencia, a partir del cuarto año. A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por 100. Los premios de antigüedad para trabajadores con alta anterior al 1 de enero de 1984 se estará a los convenios y/o contratos suscritos entre las partes.

Art. 14. Horas de Presencia. Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidos en el artículo 21 del presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por lo tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. Ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas de presencia las establecidas en el Anexo II de este convenio para cada una de las categorías profesionales. En el caso de que un trabajador viniera percibiendo una cantidad superior a las pactadas en este convenio, dicho trabajador mantendrá el mismo importe hasta que el precio aplicable, resultante de las tablas de referencia, sea superior al que viene percibiendo. Mensualmente por la representación social y la dirección de la empresa se procederá a la firma de una relación documental en la que se recojan las horas de presencia que se hayan realizado por los trabajadores en el mes de que se trate.

Art. 15. Horas Extraordinarias. Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordinaria y se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio que resulta para la hora de presencia de la aplicación de la fórmula que a continuación se expresa:

$$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15$$

Mensualmente por la representación social y la dirección de la empresa se procederá a la firma de una relación documental en la que se recojan las horas que se hayan realizado por los trabajadores en el mes de que se trate.

Art. 16. Complemento de Formación. Tendrán derecho a percibir el complemento por formación los trabajadores que acrediten haber superado las

Unidades de Competencia relacionadas. Se accederá a dicho complemento cumpliendo con alguno de los 3 siguientes requisitos:

- 1.-El conjunto de (UC0069\_1; UC0070\_2; UC0071\_2; UC0072\_2),
- 2.-O que acrediten haber superado el conjunto de (UC0360\_2; UC0361\_2; UC0362\_2),
- 3.-O que acrediten FP 1º año o 2º año completo de la profesión TTS/TES. Percibirán un complemento de 20 euros por 12 mensualidades a partir de 1 de enero del 2012 y hasta el 31 de diciembre del 2013.

Art. 17. Gratificaciones Extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad a todo el personal, se aplicarán en los propios términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector y su cuantía se basará tomando en consideración el Salario base del presente Convenio, más, el Complemento de Convenio de les Illes Balears y la antigüedad, en su caso. Dichas gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y diciembre, respectivamente. Los trabajadores que no lleven trabajando un año las percibirán a prorrata del tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales. Se acuerda abonar dos Pagas Extraordinarias por Insularidad cuya cuantía será equivalente a la mitad de una Gratificación Extraordinaria. Estas pagas serán abonadas en la primera semana de los meses de marzo y septiembre.

Art. 18. Dietas. Cuando el trabajador por causa del servicio no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, tendrá derecho al percibo de las respectivas dietas que se fijan en las siguientes cuantías: Estos trabajadores tendrán derecho al percibo de dietas por comida o cena, de acuerdo con los siguientes criterios:

1.º Comida. Cuando el inicio de la jornada del trabajador de que se trate comience antes de las 13:00 horas y finalice la misma después de las 15:30 horas.

2.º Cena. Cuando el inicio de la jornada del trabajador de que se trate comience antes de las 20:00 horas y finalice después de las 22:00 horas.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

3.º Tiempo de comida. Sólo los trabajadores que por causa del servicio realicen más de ocho horas y un máximo de doce tendrán derecho a un período de una hora para efectuar la comida o cena, no siendo éste recuperable. Este período comenzará a computar en el momento en el que el trabajador se lo comunique a su central, en concordancia con su hoja de ruta.

Concepto	Cuantía
Comida	11,41€
Cena	11,41€
Pernocta y desayuno	15,63€
Suma de los tres conceptos	39,61€

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

Art. 19. Nocturnidad. Retribución Específica del Trabajo Nocturno. El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la remuneración específica que se determina en este artículo. El trabajador que preste servicio entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el Salario base, que le correspondiera, de un 10 por 100. A estos efectos el cálculo se realizará sobre el salario base por quince pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de este convenio.

### CAPÍTULO III

#### Jornada laboral y Vacaciones

Art. 20. Jornada Laboral Ordinaria.

##### a) Jornada laboral:

La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de cuarenta horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista. La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de cuarenta horas semanales y de 1.800 horas/año de trabajo efectivo, que se computará como ciento sesenta horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo y siempre en jornada continua. Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario o en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga. Tiempo de presencia: Es aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio averías, comidas en ruta u otras similares. La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de

horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en éstos el trabajador descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas. En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo. El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas. Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

##### b) Cuadrantes:

Los cuadrantes de turnos, libranzas y festivos de la plantilla serán programados semestralmente, de enero a junio inclusive y de julio a diciembre así mismo inclusive, dichos cuadrantes se confeccionarán por la dirección de la empresa y se negociarán con el comité de empresa con un mes de antelación a la entrada en vigor de éstos, signando ambas partes los mismos. Cada día cinco o posterior si es festivo, y con periodicidad mensual se firmarán por el comité y empresa el resumen documental resultante de las horas de presencia de toda la plantilla (quedando a salvo los errores salariales que se aprecien por diferencia existente en su caso), y que se contemplarán en las nóminas correspondientes, dando cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 14 del convenio vigente. Con periodicidad anual, se confeccionarán por la empresa los cuadrantes comprensivos de las vacaciones anuales del personal. Estos turnos serán rotativos o fijos. La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores, sin discriminación alguna, y dando comunicación a la empresa con, al menos, veinticuatro horas de antelación.

##### c) Dispositivo de localización:

Las empresas podrán ofrecer a los trabajadores que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación:

1.º Sólo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las 0:00 a las 24:00 horas, mediante el medio técnico de localización correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

2.º La aceptación de esta oferta por el trabajador en plantilla deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador que acepte el dispositivo de localización quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.

3.º No obstante lo dispuesto en el apartado 2, podrá realizarse contratación específica para la realización de este dispositivo de localización, entendiéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.

4.º El límite máximo que un trabajador podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos inmediatamente después de finalizar el servicio, sin que puedan ser cambiados o compensados.

5.º El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador regrese a su base.

6.º La prestación por parte de un trabajador del dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos, implica la finalización, por parte de éste, de su jornada laboral semanal.

7.º Como compensación a la disponibilidad desde las 00:00 a las 24:00 horas, al trabajador que acepte este sistema de trabajo, además del sueldo correspondiente (Salario base y antigüedad, en su caso) se le abonará, en concepto de dispositivo de localización, 27,09 € al día. Este complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador del dispositivo de localización. Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, el importe de este complemento se incrementará siguiendo el mismo criterio establecido en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

8.º La empresa facilitará un parte, con el fin de que el trabajador registre la actividad desarrollada durante el dispositivo, en el que expresamente figure, las activaciones realizadas semanalmente, así como la fecha y tiempos de activación y retorno a la base, en cada uno de los servicios. De cada uno de estos partes, el trabajador guardará una copia debidamente sellada por la empresa.

##### d) Descanso semanal:

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores según los turnos antes citados; se facilitará en una semana dos días de descanso consecutivos y en la siguiente dos días alternos o consecutivos, o viceversa, no necesariamente un domingo y festivo. Se procurará que tales domingos y festivos sean rotativos para todo el personal. En aquellas empresas en que por uso o costumbre los dos días de descanso sean siempre consecutivos, deberán conti-

nuar siéndolo. Estos descansos que corresponden por turno y que tengan que trabajarse por suplencia de enfermedad y ausencias justificadas de otro trabajador se retribuirán con el salario correspondiente al día incrementado en un 50 por 100, en caso de que no se disponga de una fecha inmediata para la concesión de descanso al suplente.

e) Domingos:

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los domingos, percibirán con carácter extraordinario la siguiente cantidad:

Para el año 2011	31,76€
Para el año 2012	31,76€mas IPC Real Estatal

Art. 21. Festivos. Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total días festivos establecidos en el calendario laboral publicado por el organismo competente percibirá con carácter extraordinario la cantidad de 40 € y será de aplicación a partir de la publicación de este convenio en el BOIB.

Para el año 2011	46,57€
Para el año 2012	46,57€mas IPC Real Estatal

Art. 22. Vacaciones. Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo al Salario base más la antigüedad y el complemento Illes Balears correspondiente en su caso. A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten la quincena estival. Estos turnos se harán según el calendario anual, antes del mes de noviembre del año anterior, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos. Se considera período estival el período entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Para el personal que disfrute las vacaciones fuera del período estival, tanto si es una quincena como si a petición propia del trabajador disfrute de un mes completo e ininterrumpido, se incrementará dicho período en un día de vacaciones. La empresa negociará con la representación legal de los trabajadores el calendario de vacaciones. En el caso de que el trabajador no pudiese disfrutar su período de vacaciones por incapacidad temporal, siempre y cuando ésta suponga una hospitalización o inmovilidad física, y éstas se aplazarán siempre dentro del año en curso.

Art. 23. Asignación de Servicios. Por obvias razones de seguridad, los trabajadores que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos, y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos. En todo caso se respetará el descanso previsto en el presente Convenio.

Art. 24. Cuadro de Horarios y Calendario Laboral. Los cuadros de horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con un mes de antelación los de carácter semestral, cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes de la terminación de la jornada anterior. El calendario laboral al que se refiere el apartado cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales, vacaciones y todos los días inhábiles del año. Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores de cada una de las empresas. Estos calendarios serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso en el centro de trabajo. Para el 31 de diciembre, en cada centro de trabajo aparecerá expuesto en lugar visible el calendario laboral del año siguiente y los horarios de trabajo de todo el personal, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores, que se efectuará el día 1 de noviembre del mismo año.

Art. 25. Movilidad Funcional. Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores que por padecer algún tipo de enfermedad que los inhabilita para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que puedan, por cualquier motivo, obtener la incapacidad temporal, puedan ser acoplados a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si son aptos o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición por parte del trabajador, debiendo incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su Salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez acabado este plazo, si continuara en el nuevo puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

Art. 26. Excedencias. Se estará a lo dispuesto en la disposición décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, mediante la cual se procede a modificar el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en concreto se modifica el apartado 8 del artículo 46, quedando redactado de forma siguiente: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si transcurrieron cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Las excedencias voluntarias, en el caso de que se realizaran con la finalidad de ampliación o mayor formación profesional, serán por el tiempo necesario que dicha formación requiera, conservándose el puesto de trabajo y computándose a efectos de la antigüedad.

#### CAPÍTULO IV

##### Del Personal y Clasificación Profesional

Art. 27. Clasificación Profesional. La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener previstas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollen en la empresa.

Art. 28. Grupos Profesionales. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- Personal Superior y Técnico.
- Personal Administrativo e Informático.
- Personal de Explotación.

Art. 29. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones. Personal Superior y Técnico. El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etcétera, en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

-Director/a de Área: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se puede estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

-Médico: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

-Técnico superior: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

-Técnico medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

-Diplomado: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

-Ayudante Técnico Sanitario: Se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

Art. 30. Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales. El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de esta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

-Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal que tenga a su cargo.

-Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

-Auxiliar administrativo: Es el empleado que, con la titulación correspondiente, realizan los trabajos administrativos acordes con su categoría.

-Aspirante administrativo: Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

-Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se les encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

-Analista de proceso de datos: Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

-Programador/a: Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

-Operador/a: Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Art. 31. Definición del grupo profesional de Control de Explotación y de sus categorías profesionales. El grupo profesional de personal de Explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

-Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

-Jefe/a de tráfico: Es el que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa.

-Técnico en transporte sanitario avanzado: Es el empleado/a que es contratado para conducir vehículos o no, que tiene permiso de conducir y está en posesión del título homologado de Técnico Avanzado en el Transporte sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor, ayudante de conductor-camillero y las propias a que le permite el título homologado correspondiente.

-Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

-Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante Conductor-Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados/as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 % de su jornada y deberá de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

-Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesaria para la correcta prestación del servicio.

-Jefe/a de taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

-Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehícu-

los, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

-Ayudante de mecánico: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

-Chapista: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

-Pintor: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

-Personal de Telecomunicaciones: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción, tramitación compatible con su tarea profesional.

-Personal de limpieza: Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público en las mismas.

-Trabajador en formación: Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos y título homologado para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación. De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

## CAPÍTULO V

### Derechos Varios

Art. 32. Permisos y Licencias. El trabajador, previo aviso y justificación, se podrá ausentar del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio, o inscripción en el registro en el caso de parejas de hecho.

b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuviera que realizar desplazamientos, se incrementará un día para la ida y un día para la vuelta.

c) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) El tiempo necesario para asistir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.

g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.

h) Dos días de libre disposición para el trabajador. A partir del 1 de enero de 2010 se amplía a 1 día más siempre y cuando este día adicional se justifique adecuadamente por parte del trabajador.

Art. 33. Seguro Colectivo de Accidentes. Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de treinta días desde la firma del Convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez	15.864.49 €
Muerte por accidente	15.864.49 €

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/ra y/o viuda o viudo, descendientes o ascendientes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones. Las primas que se generen en función de la póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción. Las cantidades citadas para la cobertura de la póliza serán incrementadas anualmente en función del IPC real estatal que para cada año de vigencia corresponda.

Art. 34. Incapacidad Temporal. La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y entidad gestora y el Salario base incrementado por la

antigüedad y el complemento de Formación en las siguientes condiciones: En caso de accidentes de trabajo, desde el primer día, tomando como base las tres últimas mensualidades cotizadas. Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso. En caso de enfermedad común, a partir del tercer día.

Art. 35. Jubilación. Al personal que, llevando 10 años al servicio de la empresa, se jubile entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, percibirá de la empresa una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

Sesenta años	3.183,21 €
Sesenta y un años	2.718,99 €
Sesenta y dos años	2.321,08 €
Sesenta y tres años	1.419,20 €
Sesenta y cuatro años	729,48 €

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años, con el 100 por 100 de la pensión, siempre que el puesto de trabajo quede amortizado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985.

## CAPÍTULO VI

### Representación Sindical

Art. 36. Derechos de Representación Colectiva. En las empresas del Sector afectadas por este Convenio, se podrán acumular las horas sindicales en uno o varios representantes de los trabajadores. En caso de cesión de horas sindicales de un delegado a otro se deberá preavisar a la empresa con 3 días hábiles de antelación. En el caso de que un delegado no consuma todas las horas sindicales en un determinado mes, se podrán acumular las no consumidas en el mes siguiente.

## CAPÍTULO VII

### Salud laboral

Art. 37. Documentación obligatoria. La empresa estará obligada a entregar anualmente a los delegados de prevención en la primera reunión del año, la siguiente documentación:

a) Plantilla de la empresa: Relación de los trabajadores de alta, indicando DNI, antigüedad y puesto de trabajo que ocupan. Relación del personal especialmente sensible, menores y trabajadoras gestantes y en lactancia.

b) Modalidad Preventiva implantada en la empresa.

1. Certificado de vigencia del concierto con la entidad acreditada como Servicio de Prevención (SP) Ajeno expedido por el SP; o bien Constitución del Servicio de Prevención Propio/Mancomunado.

2. Programación del Servicio de Prevención del año en curso, según el artículo 31.3 Ley 31/1995, Plan de prevención: personas integradas en el Plan y acreditación de su formación en gestión preventiva.

d) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan, cada tres meses. Adjuntando: Informes de investigación, anexando individualmente las acciones preventivas implantadas y la revisión efectuada a la evaluación de riesgos, si hubiera sido procedente. Formación preventiva del instructor. Informe del SP sobre las causas más frecuentes de la siniestralidad existente.

Conclusiones.

e) Evaluaciones de Riesgos Laborales: Se identificará el técnico evaluador, su cualificación preventiva y la Metodología de trabajo seguida en la evaluación: Evaluación de los Puestos de Trabajo (ambulancias, oficinas, etc.) y de los cubiertos por personal especialmente sensible. Evaluación de los Lugares de Trabajo, propios o cedidos por otras instituciones (061, AP, etc.), incluidos los aseos y vestuarios. En el caso de ser un local cedido, el responsable de la evaluación del mismo será la institución que lo cede. Evaluación de los Equipos de Trabajo utilizados por los trabajadores: Relación de Equipos. Informe del SP de acomodación al RD 1215/1997 y de su mantenimiento preventivo. En el caso de que el equipo requiera formación y autorización, relación de operadores autorizados y formados en la utilización de los mismos. Evaluación Higiénica de los Agentes Químicos, Físicos, Biológicos y Cancerígenos. Informe del SP sobre Agentes físicos, biológicos y cancerígenos a los que estén expuestos trabajadores. Informe del SP sobre los riesgos y las medidas preventivas aplicables, derivadas de la manipulación de las sustancias Químicas presentes en la actividad laboral, de acuerdo con sus Fichas Técnicas de Seguridad. Evaluación de factores Ergonómicos. Evaluación de manipulación manual de cargas. Evaluación por la utilización de equipos con pantalla de visualización de datos. Evaluación de factores psicosociales por zonas. Se entiende por zona la ubicación del centro de trabajo, el responsable de coordinarla y los trabajadores que de ella dependen. Protocolo de actuación en conflictos de clima laboral. El mismo se realizará consensuado en el Comité de Seguridad y Salud.

f) Medidas de Emergencia: Informe del SP sobre evaluación de las situa-

ciones de emergencia y las medidas de prevención aplicables. Relación del personal asignado y formación recibida en emergencias. Registro en la Dirección General de Emergencias del Plan de Autoprotección, si procede.

g) Informe del SP sobre la Señalización de Seguridad necesaria en los centros y su implantación.

h) Planificación empresarial de la Actividad Preventiva derivada de las evaluaciones. Seguimientos de su implantación e informe del SP de verificación de la actividad preventiva planificada y pendiente de ejecutar.

i) Información Preventiva consensuada con Comité de Seguridad y Salud (capítulo V de la LPRL) en materia de seguridad, higiene, ergonomía y psicología, así como la derivada de la concurrencia de actividades empresariales, que quiera ser entregada a los trabajadores.

j) Equipos de Protección Personal (EPIs). Informe del SP sobre la tipología de los EPIs a emplear. Acciones formativas e informativas realizadas. Relación de EPIs que se hará entrega en el año en curso a los trabajadores. Informe del SP sobre los protocolos y pruebas médicas aplicadas respecto a los factores de riesgo, y sobre la Obligatoriedad de los reconocimientos.

k) Formación Preventiva inicial y periódica en puesto de trabajo: elaboración de un calendario para el año en curso. Reconocimientos Médicos: pruebas médicas aplicadas respecto a los factores de riesgo. Elaboración de un calendario de reconocimientos y vacunaciones consensuado en él.

l) Comité de Seguridad y Salud.

a) Acreditación de la Información preventiva en vigilancia de la salud trasladada a los trabajadores en plantilla.

b) Aptitud de los trabajadores al puesto de trabajo: canales de propuestas en PRL.

Art. 38. Vigilancia de la salud.

a) El personal de movimiento estará obligado a pasar el reconocimiento médico, el cual se efectuará anualmente y en la fecha acordada en el artículo 35.k). Los reconocimientos se realizarán en horario de trabajo o será remunerado el tiempo invertido.

b) La empresa ofrecerá la posibilidad de vacunarse de Hepatitis y Tétanos a aquellos trabajadores cuya duración estimada en la empresa sea superior a un año, informando a los mismos de las ventajas y riesgos de la vacunación. El consentimiento firmado obligará al trabajador a recibir sus dosis. En el caso de que el trabajador rehúse continuar con la vacunación deberá avisar por escrito a la empresa con al menos un mes de antelación a la fecha de la próxima dosis. El gasto generado correrá a cargo de la empresa.

Art. 39. Uniformidad. Los uniformes que todos los años vienen obligadas las empresas a proporcionar a los empleados que contrata su servicio se compondrán de las siguientes prendas:

a) Dos camisas o polos de manga corta, con fecha de entrega antes de finales de abril.

b) Dos pantalones, con fecha de entrega antes de finales de abril.

c) Dos jerséis o sudaderas, con fecha de entrega antes de finales de septiembre.

d) Un par de botas anuales, con fecha de entrega antes de finales de septiembre. Dependiendo de la calidad de las mismas, y con la aprobación de los comités de empresa y prevención, se podrá pactar un plazo superior para la entrega de las mismas.

e) Un chaleco con múltiples bolsillos, con fecha de entrega antes de finales de septiembre.

f) Un impermeable cada tres años, con fecha de entrega antes de finales de mayo.

g) Un anorak cada tres años, con fecha de entrega antes de finales de septiembre.

h) Cascos de protección, integrados en la dotación de los vehículos de transporte urgente, en número suficiente para cubrir los miembros del equipo que formen parte de la empresa a los que hace referencia este convenio.

i) Guantes anticorte personales e individuales.

j) Gafas de protección personal e individual para el personal que desempeñe su trabajo en Transporte Urgente o en Transporte No Asistencial.

k) Dos monos de trabajo para los trabajadores con categoría profesional de mecánico.

l) Una bata o un mono de trabajo de tejido o desechable para la limpieza y mantenimiento de los vehículos y de los locales. El uniforme del personal de movimiento deberá en todo momento cumplir los requisitos de seguridad y alta visibilidad que establecen las normas europeas de prevención y calidad. La empresa deberá entregar muestras de los uniformes, botas y EPIs a los comités de empresa y de prevención para su aprobación antes de realizar el pedido correspondiente a la empresa proveedora. Esto ha de hacerse con la antelación suficiente para que, en el caso de no ser aprobadas las prendas por los comités, se pueda llegar a un acuerdo entre las partes y los uniformes puedan ser entregados en la fecha indicada. La empresa, una vez aprobadas las prendas, deberá ofrecer una muestra del uniforme con todas las tallas existentes a los trabajado-

res para que éstos puedan elegir la talla que más les convenga. La empresa garantizará el cambio de dichas prendas cuando se considere deteriorada. En los casos de cambio de modelo o variación de la uniformidad, o si se trata de un trabajador de nueva contratación, la empresa entregará una muda más a las mencionadas en los apartados a), b) y c). La empresa colocará en sitio visible y accesible contenedores y bolsas para la descontaminación de los uniformes y para la destrucción de EPIs y material fungible no punzante contaminado. Dichos contenedores y bolsas deben estar marcados y ser de colores diferentes a los utilizados comúnmente para la basura o para la lavandería. Se ubicarán apartados de los contenedores comunes y cerrados permanentemente para evitar equivocaciones y contactos accidentales.

## CAPÍTULO VII

Privación del permiso de conducir.

Multas. Sanciones

Art. 40. Privación del Permiso de Conducir. En el caso de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a doce meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aunque sea de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad; siempre que no concurren los siguientes requisitos:

a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.

b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en el año anterior.

d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes. Aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo en función de su categoría de conductor, y sólo eso previa justificación de la contratación de la mencionada póliza, las empresas abonarán 30€ anuales del coste de la póliza. Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a doce meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo para el que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa, por circunstancias objetivas y de acuerdo con lo que se determina en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 41. Multas y Sanciones. Las multas y sanciones que se impongan a los conductores por parte de la autoridad conduciendo vehículos de la empresa, ésta se verá obligada a hacer las correspondientes alegaciones ante la autoridad competente y aportar la documentación pertinente que justifique el servicio.

## CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Art. 42. Régimen Disciplinario. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación. La sanción por las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La sanción de todas las faltas será, asimismo, comunicada a los representantes legales de los trabajadores.

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y los compañeros y/o subordinados.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.
6. El desaseo personal o negligencia en el uniforme de trabajo.

Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto debida a los compañeros, superiores y/o subordinados.
2. El mal uso de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.
3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa al cumplimiento de un servicio determinado.
4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las

medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando del mismo pueda derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo.

5. La falta de asistencia al trabajo sin justificación, durante tres días en un mes.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada.

7. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no, previo informe de la autoridad competente.

8. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores.

9. La desconsideración o maltrato con el usuario y/o accidentado o con sus allegados en el inicio del ejercicio de sus funciones suficientemente acreditado.

10. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo.

11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

12. La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo y/o de los usuarios incluidos las ofensas verbales, físicas o de carácter sexual.

13. Obligar a un subordinado a realizar tareas en contra de la Ley de Prevención de

Riesgos Laborales, de la Ley de Tráfico y/o del RD 619/1998.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.

1. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o la utilización de materiales propios de la empresa.

2. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.

3. La falta de asistencia no justificada al trabajo, más de tres días en un mes.

4. Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante quince días o más en un mes, o durante treinta días en un trimestre.

5. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.

6. El hostigamiento o mobbing a compañeros o subordinados.

Sanciones:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de dos a diez días.

Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de once a cuarenta y cinco días.

Prescripción de las infracciones y faltas: Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las partes firmantes acuerdan la adhesión al Acuerdo Nacional de Formación Continua, que esté en vigor.

Segunda. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se precede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de les Illes Balears (TAMIB), aplicando el Reglamento de actuación de dicho Tribunal.

2. La solución de los conflictos colectivos, así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, podrá efectuarse de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de actuación del mismo.

Tercera. Las partes valorando la importancia que la formación tiene en una mayor calidad del servicio a los ciudadanos, y siendo un derecho básico de los trabajadores el acceder a ella, acuerdan crear una comisión formada por dos miembros de cada parte con el objeto de ampliar lo estipulado en el artículo 16 y siendo su finalidad última, el obtener la formación asociada a la Formación Profesional TES.

Cuarta. Las partes acuerdan reconocer la nueva categoría profesional de TTS/TES en el próximo Convenio Colectivo, con efectos de 1 de enero de 2014.



Quinta. Se crea una comisión de seguimiento del convenio colectivo conformada de forma paritaria por los formantes, de vigilancia del cumplimiento de este convenio colectivo por parte de todas las empresas que estén bajo su ámbito de aplicación. Las partes se comprometen en el caso de advertir incumplimientos a denunciarlo conjuntamente ante las autoridades competentes en función de la materia y en su caso, los organismos inspectores con competencia en las mismas.

#### ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2011

Categoría Profesional	Salario Base	IPC 3%	Salario
TTS Conductor	1.419,67	42,59	1462,26
TTS Ayudante-Camillero	1.284,56	38,54	1323,10
TTS Camillero	1.229,27	36,88	1266,15
Jefe de Equipo	1.399,91	42,00	1441,91
Jefe de Tráfico	1.495,51	44,87	1540,38
Oficial 1º Administrativo	1.469,44	44,08	1513,52
Auxiliar Administrativo	1.304,36	39,13	1343,50
Ayudante Mecánico	1.260,86	37,83	1298,69
Mecánico	1.377,35	41,32	1418,67
Chapista	1.339,07	40,17	1379,24
Pintor	1.339,07	40,17	1379,24
Jefe de Taller	1.447,32	43,42	1490,74
Telefonista	1.313,01	39,39	1352,40
Médico	2.199,37	65,98	2265,35
A.T.S.	1.747,47	52,42	1799,90
Director de Área	2.044,96	61,35	2106,31
Director	2.216,75	66,50	2283,26

#### ANEXO II. PRECIO DE HORAS DE PRESENCIA

Categoría Profesional	2011	2012
TTS Conductor	11,42	11,42
TTS Ayudante-Camillero	9,91	9,91
TTS Camillero	9,30	9,30
Jefe de Equipo	11,20	11,20
Jefe de Tráfico	12,26	12,26
Oficial 1º Administrativo	11,97	11,97
Auxiliar Administrativo	10,13	10,13
Ayudante Mecánico	9,65	9,65
Mecánico	10,95	10,95
Chapista	10,52	10,52
Pintor	10,52	10,52
Jefe de Taller	11,72	11,72
Telefonista	10,23	10,23
Médico	20,08	20,08
A.T.S.	15,06	15,06
Director de Área	18,36	18,36
Director	20,27	20,27

— o —

### CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Num. 13770

**Resolución del director general de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente por la cual se cita a plazo las personas interesadas en el expediente correspondiente al recurso contencioso administrativo contra los criterios de prelación para la admisión en el proceso de acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de vías no formales de formación para transporte sanitario y atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes, establecidas en el punto 8.2 del Anexo 1 de la Resolución del consejero de Educación y Cultura de las Islas Baleares de 6 de octubre de 2010 (\*BOIB \*Núm. 154, de 26 de octubre de 2010)**

El señor José Manuel Maroto Jiménez ha interpuesto recurso contencioso administrativo, actuaciones núm. 84/2011, que se sigue por los trámites del procedimiento abreviado ante el Juzgado Contencioso Administrativo núm. 3 de Palma, contra los criterios de prelación para la admisión en el proceso de acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de vías no formales de formación para Transporte sanitario y Atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes, establecidas en el punto 8.2 del Anexo 1 de la Resolución del consejero de Educación y Cultura de las Islas Baleares de 6 de octubre de 2010 (BOIB Núm. 154, de 26 de octubre de 2010).

Atendiendo lo que se dispone en el artículo 49 de la Ley reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa, en relación con el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públi-

cas y del procedimiento administrativo común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero;

#### RESUELVO

1.- Citar a las personas interesadas en el expediente administrativo correspondiente al del recurso contencioso administrativo núm. 84/2011, que se sigue por los trámites del procedimiento abreviado ante el Juzgado Contencioso Administrativo núm. 3 de Palma, para que puedan comparecer en calidad de interesadas y presentarse ante este juzgado en el plazo de nueve días desde la notificación de esta Resolución.

2.- Comunicar a las personas interesadas que si se presentan fuera del plazo indicado, se las considerará como parte, sin que por eso se tenga que retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y que si no se presentan oportunamente, continuará el procedimiento en sus trámites, sin que sea necesario hacerles ninguna notificación.

3.- Publicar esta Resolución en la página web de Valoración de la experiencia profesional <http://experienciaprofesional-ib.caib.es> y en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Palma, 17 de junio de 2001

**El director general de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente**  
Miquel Mestre Morey

— o —

### CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO

Num. 13540

**Resolución del consejero de Salud y Consumo de 14 de junio de 2011 por la cual se modifica la composición del Tribunal calificador de la categoría FEA de traumatología y cirugía ortopédica designado mediante la Resolución de 15 de abril de 2011 (BOIB núm. 67, de 5 de mayo de 2011) en el concurso-oposición para cubrir plazas vacantes de diversas categorías de facultativo especialista de área del Servicio de Salud de las Islas Baleares correspondientes al sector sanitario de Menorca (Hospital Mateu Orfila)**

Hechos y fundamentos de derecho

1. Por medio de la Resolución del consejero de Salud y Consumo de 30 de diciembre de 2009 se aprobó la convocatoria general por la que se establecen las bases comunes que tienen que regir, en régimen descentralizado por sectores sanitarios, las pruebas selectivas para cubrir plazas vacantes de diversas categorías de facultativo especialista de área del Servicio de Salud de las Islas Baleares correspondientes a las ofertas de empleo público para el año 2008 y 2009 (BOIB núm. 6, de 14 de enero de 2010; corrección de errores en el BOIB núm. 17, de 4 de febrero de 2010, y en el BOIB núm. 34, de 2 de marzo de 2010).

2. Por medio de la Resolución del consejero de Salud y Consumo de 14 de diciembre de 2010 —publicada el 28 de diciembre de 2010— se convocó un concurso-oposición para cubrir plazas vacantes de diversas categorías de facultativo especialista de área del Servicio de Salud de las Islas Baleares correspondientes al sector sanitario de Menorca (Hospital Mateu Orfila).

3. Por medio de la Resolución del consejero de Salud y Consumo de 15 de abril de 2011 —BOIB núm. 67, de 5 de mayo de 2011— se designaron los miembros del Tribunal calificador de la categoría FEA de traumatología y cirugía ortopédica.

4. Dado que el Tribunal no está completo, ya que algunas de las personas que son miembros están afectadas por causa legal de abstención, o han acreditado motivos que se consideran procedentes para renunciar y que imposibilitan su actuación, es necesario designar nuevos miembros para poder continuar con la tramitación del procedimiento.

5. De acuerdo con la base 5 de la convocatoria general, dicto la siguiente,

#### Resolución

1. Se modifica la composición y se designan nuevos miembros del Tribunal calificador de la categoría FEA de traumatología y cirugía ortopédica