



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

9894

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del personal laboral del Consorci Sociosanitari de Menorca i la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100482012017)

1. El 8 de novembre de 2016, la representació del Consorci Sociosanitari de Menorca i la del seu personal laboral acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 14 de desembre, Remigi Gornés Marqués, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del personal laboral del Consorci Sociosanitari de Menorca en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Fer constar que la versió catalana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió castellana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 4 d'agost de 2017

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral,

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)



Conveni col·lectiu del Personal Laboral del Consorci Sociosanitari de Menorca.**CAPÍTOL I. PARTS INTEGRANTS I ÀMBIT D'APLICACIÓ.****Article 1. Parts signants.**

Aquest Conveni col·lectiu el subscriu la Comissió Negociadora formada pels membres del Comitè d'Empresa en representació dels treballadors i pels representants nomenats pel Consorci Sociosanitari de Menorca (CSS de Menorca).

Article 2. Vinculació

Aquest conveni obliga les parts signants dintre de l'àmbit d'aplicació previst i durant tot el seu termini de vigència, i estableix les normes per les quals es regiran les condicions de treball per tots els treballadors.

El present conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i recollides en aquest conveni col·lectiu pot ser considerada de forma aïllada.

Per aquest motiu les parts han optat per evitar les duplicitats i recollir aquells aspectes que afecten a diferents apartats d'aquest document en una única redacció de forma que tots aquells altres apartats que es veuen afectats per una mateixa matèria es remeten a la redacció continguda en el precepte específic.

Article 3. Àmbit personal

Aquest conveni col·lectiu afectarà al personal laboral del CSS de Menorca.

Article 4. Àmbit temporal, vigència i revisió salarial.

La vigència d'aquest conveni serà de 4 anys a partir del dia següent al de la seva publicació al BOIB.

Aquest conveni quedarà prorrogat tàcitament any rere any si no es produeix denúncia expressa d'una de les parts, la qual s'haurà d'efectuar per escrit dirigit a l'altra part amb una antelació mínima de tres mesos en relació amb la data en que finalitza la vigència d'aquest conveni col·lectiu.

Si l'augment de l'IPC supera el % d'augment de les retribucions, s'atorgarà una paga única corresponent a aquesta diferència. L'esmentada paga s'inclourà preferentment en la nòmina del mes de gener o, com a tard, en el primer trimestre, i serà consolidable a tots els efectes. Aquesta clàusula de revisió no serà d'aplicació en cas que la Llei de pressupostos generals de l'Estat o altra normativa aplicable al personal laboral al servei de l'Administració Pública ho prohibeixi.

Els aspectes econòmics no salarials prevists en aquest conveni s'augmentaran segons l'IPC dintre dels límits legalment establerts.

Article 5. Denúncia i pròrroga.

- 1) Una volta feta la denúncia d'aquest conveni, ambdues parts estaràn obligades a iniciar les negociacions, com a mínim, un mes i mig abans de la data de finalització del venciment.
- 2) En el supòsit de pròrroga tàcita podran variar les condicions d'aquest conveni per actualització de la legislació. Així mateix, s'ha de tenir en compte que determinats canvis normatius també poden afectar al contingut d'aquest conveni durant la seva vigència.
- 3) En cas d'acord amb les dues parts s'inclouran les modificacions arribades.
- 4) Una vegada denunciat, seguirà vigent el contingut normatiu del present conveni fins que sigui substituït pel nou conveni.

CAPÍTOL II. COMISSIÓ D'INTERPRETACIÓ, VIGILÀNCIA I SEGUIMENT.**Article 6. Comissió d'Interpretació, Vigilància i Seguiment.****6.1.- Constitució:**

Dintre del mes següent a la data de signatura del conveni es constituirà una Comissió Paritària d'Interpretació, Vigilància i Seguiment.

Aquesta Comissió estarà formada pels representants dels treballadors (elegits pel Comitè d'Empresa) i un nombre igual de representants

designats pels òrgans de govern del Consorci.

Les parts podran assistir-hi amb els assessors que considerin oportuns.

Els membres de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Seguiment tindran capacitat decisòria, dintre dels límits que estableix la llei. Els acords de la Comissió de Vigilància han de ser posteriorment convalidats pels òrgans de govern del consorci.

6.2.- Funcions:

Tindrà les funcions següents:

- a) Interpretar la totalitat dels articles o les clàusules d'aquest conveni.
- b) Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
- c) Conèixer les reclamacions que es puguin interposar sobre els drets reconeguts en aquest conveni.
- d) Qualsevol altra que se l'atribueixi en aquest conveni.

Qualsevol discrepància de les parts sobre la interpretació de les clàusules del conveni, s'haurà de sotmetre obligatòriament i prèviament a la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Seguiment, les resolucions de la qual seran vinculants, en el cas que hi hagi acord. En cas contrari, se seguiran els termes prevists en l'article dedicat al: «Pacte d'arbitratge».

6.3.- Funcionament

Aquesta Comissió es reunirà amb caràcter obligatori, a sol·licitud d'una de les parts, en el termini màxim de 10 dies.

La part sol·licitant especificarà el tema que vol incloure a l'ordre del dia per escrit.

La persona que ostenti la presidència del Consorci o la persona en qui delegui convocarà la reunió en el termini establert, fixant-se l'ordre del dia tenint en compte la petició feta.

Excepcionalment, aquesta comissió es podrà reunir amb caràcter d'urgència.

Les circumstàncies que justifiquen aquest caràcter urgent hauran de ser degudament acreditades a la sol·licitud corresponent i la seva celebració haurà de produir-se en el termini màxim de 2 dies.

Aquesta Comissió tindrà la seu a les dependències del Centre Sociosanitari de Santa Rita.

En el moment en que s'hagin de prendre acords, els representats dels treballadors que formin part d'aquesta comissió tindran un percentatge de vot ponderat en funció del nombre de membres del Comitè d'Empresa que hagi obtingut l'organització sindical per la qual s'hagin presentat a les darreres eleccions celebrades al CSS de Menorca.

Denunciat el conveni col·lectiu, i fins que aquest sigui substituït per un altre, la Comissió Paritaria d'Interpretació, Vigilància i Seguiment continuarà exercint les seves funcions respecte al contingut normatiu d'aquest.

CAPÍTOL III. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

Article 7. Organització del treball.

L'organització del treball és competència exclusiva del CSS de Menorca, a través dels seus òrgans de govern i administració, sense perjudici dels drets i les facultats d'audiència i informació reconeguts als treballadors per l'Estatut dels Treballadors, l'Estatut bàsic de l'empleat públic i la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

El CSS de Menorca s'entendrà com un centre únic de treball, que inclourà dintre de la seva organització totes les seves activitats, els seus òrgans i els seus serveis, sigui on sigui el seu lloc de localització dintre del seu àmbit territorial, tant si corresponen a activitats pròpies o a activitats delegades d'altres administracions públiques, i tant si el servei es duu a terme directament o indirectament, en qualsevol de les formes previstes en els articles 85, 85 bis i 85 ter de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

El CSS de Menorca i els representants del personal treballaran conjuntament per millorar l'eficiència del centre i oferir un servei de qualitat a tots els ciutadans.

CAPÍTOL IV. CATEGORIES PROFESSIONALS.**Article 8. Plantilles**

La plantilla serà la relació qualitativa i quantitativa dels llocs de treball necessaris per a cadascuna de les dependències a fi de satisfer les necessitats o prestacions assistencials d'aquest, i serà competència exclusiva del CSS de Menorca fixar d'aquestes plantilles tot respectant la legislació vigent.

La modificació de places de personal laboral en plantilla requerirà informe del Comitè d'Empresa que s'haurà d'emetre en un termini no superior a 10 dies des de que sigui sol·licitat.

En cas contrari s'entendrà que l'informe es favorable. Així mateix aquest informe s'emetrà abans que la proposta de modificació sigui sotmesa a la consideració de la Junta de Govern del Consorci. El silenci s'entendrà com a positiu

Article 9. Registre de personal.

El CSS de Menorca estudiarà les fórmules tècniques més idònies per a la creació d'un futur registre administratiu informatitzat de personal que faciliti la gestió de l'arxiu actualment existent.

Anualment es confeccionarà i s'exposarà un cens per a cada un dels centres en que hi hagi personal laboral que presti els seus serveis al CSS de Menorca, en el qual s'inclouran les dades següents: places laborals adscrites a aquell centre ordenades segons l'organigrama establert, categoria professional i grup i nivell equivalent.

Article 10. Funcions de cada categoria.

El Catàleg regula les funcions de cada lloc de treball del CSS de Menorca, així com els requisits necessaris per cobrir els diferents llocs de treball.

Quan apareguin dubtes d'interpretació, serà la Comissió Paritaria d'Interpretació, Vigilància i Seguiment l'encarregada de resoldre-les.

Dins el primer any de vigència d'aquest conveni es catalogaran tots els llocs pendents de catalogar. Així mateix, es farà un estudi dels llocs que estan en plantilla que per les habilitats, responsabilitats, tasques a realitzar, o d'altres circumstàncies poden ser objecte d'una revisió en la seva catalogació.

Article 11. Treballs de superior i inferior categoria.

Els canvis de categoria només es realitzaran pels sistemes previstos al Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel què s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; al Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel què s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i al Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament d'ingrés del personal al servei de l'Administració de l'Estat i de provisió de llocs de treball i promoció professional.

Quan es facin treballs de categoria superior, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realment desenvolupa des del primer dia en què faci aquesta tasca. La incorporació es compromet, una volta comprovada l'estabilitat de la plaça, a crear-la i convocar-la en un termini màxim de dos anys sempre que ho permeti la legislació vigent.

Només per necessitats peremptòries i imprevisibles es podrà destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior, amb el límit màxim de dos mesos i el manteniment de les retribucions i altres drets de la seva categoria professional, la qual cosa es comunicarà als representants del personal.

Els treballs de superior categoria realitzats per lliure designació no es tindran en compte a l'hora de valorar els mèrits per a l'accés a la funció pública o la promoció interna.

Article 12. Llocs de treball.

L'adscripció al lloc de treball es farà a través dels procediments legals o convencionalment disposats, respectant en tot cas els criteris de necessitat del servei i de funcionalitat i evitant els canvis arbitraris. Prèviament s'haurà de sol·licitar l'informe dels representants dels treballadors.

Article 13. Contractacions

A) La contractació de tot tipus de personal, com a facultat organitzativa, dependrà exclusivament del CSS de Menorca, que procurarà

que tots els llocs de treball siguin degudament atesos i contractarà el personal necessari per al bon funcionament dels serveis.

La contractació es fonamentarà exclusivament en els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

El Comitè d'Empresa podrà emetre informe sobre les necessitats no cobertes per al bon funcionament dels diferents serveis.

B) El treballador haurà de signar el contracte en els termes i terminis prevists a la convocatòria.

En cap cas es podrà assignar als treballadors a llocs de treball per els quals no tenen la titulació requerida al catàleg de llocs de treball, excepte en aquells casos en que així estigui previst a la legislació vigent.

Article 14. Integració laboral dels discapacitats.

Les places vacants del CSS DE MENORCA seran cobertes en una proporció no inferior al 7% de la plantilla per treballadors que pateixin una disminució de les seves capacitats físiques, psíquiques o sensorials, tot d'acord amb allò que estableix la legislació vigent en relació amb la contractació i ocupació dels treballadors discapacitats (Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, mitjançant el qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social, i article 59 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel què s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic).

A aquests efectes, a la relació de llocs de treball s'especificaran aquells llocs que, per mor de les seves característiques, puguin reservar-se preferentment als treballadors discapacitats.

En principi s'oferiran el 25% de les places vacants i compatibles amb la minusvalidesa per a aquests treballadors, fins que s'arribi al 2% dels efectius totals del CSS de Menorca.

En el supòsit que les vacants no es cobriessin per personal discapacitat, les podrà cobrir, temporalment i fins que es pugui cobrir amb una persona discapacitada, la resta del personal que ho sol·liciti i que hagi superat els processos de selecció.

S'entendran nuls i sense cap efecte tots els preceptes reglamentaris, les clàusules d'aquest conveni, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin la discriminació dels discapacitats a l'hora d'ocupar llocs de treball, en matèria de retribucions, jornada laboral i altres condicions de treball.

A les proves selectives per a l'ingrés en el CSS DE MENORCA s'admetran els discapacitats en igualtat de condicions que la resta d'aspirants. Les condicions personals d'aptitud per a l'exercici de les funcions corresponents s'acreditaran, si escau, mitjançant el dictamen vinculant emès per un equip multiprofessional homologat.

En l'elaboració de l'oferta pública d'ocupació, en els tribunals de selecció i a l'hora de fer el seguiment de les persones discapacitats que hagin obtingut una plaça al CSS DE MENORCA, hi participarà un equip format pels tècnics designats pel Departament de Benestar Social i Família del Consell Insular de Menorca.

- S'establiran bases de selecció diferenciades en funció del tipus de discapacitat i tenint en compte l'objectiu de discriminació positiva de les persones amb especials dificultats d'inserció.
- Amb els resultats obtinguts en aquests processos selectius es formarà una borsa de treball per cobrir les vacants i/o substitucions que es puguin produir en aquest tipus de places. Així mateix, es podran convocar processos específics per a la formació de borses de treball per a llocs reservats a discapacitats.
- En l'execució dels projectes d'inserció en formació de persones discapacitades es comptarà amb el suport tècnic per fer la tutorització de la persona discapacitada i l'assessorament dels companys de treball d'aquestes persones.

Article 15. Període de prova del personal de nou ingrés.

- S'estableix que els aspirants d'un determinat procés selectiu que hagin aprovat seran contractats en període de prova, excepte en aquells casos en els quals l'aspirant acrediti haver prestat serveis a la corporació en la mateixa plaça en un període immediatament anterior a la data de la contractació i en les condicions establertes en cada cas sempre que l'informe del seu cap sigui favorable.

La durada del període de prova serà la següent:

- Grups professionals equivalents als subgrups A1 i A2 de l'EBEP: 6 mesos.
- Grups professionals equivalents als subgrups C1 i C2 de l'EBEP: 3 mesos.
- Grups professionals equivalents a les agrupacions professionals de la disposició addicional sisena de l'EBEP: 1 mes.
- El període de prova es realitzarà sota la supervisió del cap corresponent.
- Una vegada acabat el període fixat, es comunicarà l'acabament del període de prova del/de la aspirant/a que l'hagi superat satisfactòriament.





En cas que no assoleixi el nivell suficient d'integració i eficiència en la plaça objecte del procés selectiu serà declarat/da no apte per resolució motivada de la Presidència del consorci, amb tràmit d'audiència prèvia, i informe del Comitè d'Empresa i perdrà en conseqüència tots els drets a la seva contractació com a treballador.

En aquest darrer supòsit, se'n donarà compte a la Comissió de Personal del CSS DE MENORCA.

Article 16. Acomiadaments i cessaments.

El cessament requerirà sempre l'existència d'una causa degudament justificada així com la comunicació escrita, on es faci constar la data i els fets que el motiven.

En tot cas, s'haurà d'haver concedit un tràmit d'audiència prèvia al Comitè d'Empresa.

Si la sentència de la jurisdicció social declara un acomiadament disciplinari com a improcedent o nul, el CSS DE MENORCA, sempre que la llei ho permeti, optarà per readmetre al treballador.

Article 17. Casos especials.

- El CSS DE MENORCA i els representants del treballadors es comprometen a cercar mecanismes per donar sortida a aquells casos que, per la seva especificitat (característiques personals del treballador o del lloc de treball), són de difícil solució. Aquesta implicació per part de la corporació i els representants dels treballadors es farà efectiva mitjançant la convocatòria de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Seguiment establerta al Capítol II del Conveni col·lectiu, respectivament.

Article 18. Cessament laborals eventuais

Quan es cobreixin en propietat o de forma fixa les places ocupades temporalment, l'acabament dels contractes laborals eventuais es produirà per ordre invers al de l'antiguitat de la seva contractació.

S'exceptuen d'aquest ordre aquelles places que estan cobertes temporalment per a situacions específiques (Comissió de serveis, serveis especials, excedències que comportin reserva de lloc de treball, etc.) que es regiran per la normativa específica reguladora de cada una d'aquestes situacions.

CAPÍTOL V. VACANTS I ASCENSOS.

Article 19. Provisió de llocs de treball vacants

- Els llocs de treball vacants de nova creació, en primer lloc, seran objecte de catalogació.
- Tots els llocs de treball vacants que corresponguin a places que es preveu incloure a l'oferta pública d'ocupació hauran de ser objecte prèviament d'un concurs de trasllats.
- Els llocs de treball vacants, ja siguin de nova creació, per jubilació del personal, excedència voluntària, o qualsevol altra causa, es proveiran anualment sempre que sigui possible per:
 - a) Concurs, com a sistema normal de provisió.
 - b) Lliure designació, en aquells llocs en que el catàleg de llocs de treball especifica la seva provisió per aquest procediment.
 - c) Només en casos d'extrema urgència o necessitat justificada i prèvia negociació amb els representants dels treballadors es podran cobrir els llocs mitjançant comissions de servei, mobilitat forçosa o altres sistemes de provisió o d'ocupació legalment establerts i amb les limitacions que marqui la legislació vigent.

Per a la cobertura de llocs de treball tindran preferència les persones que es trobin en algun dels supòsits de capacitat disminuïda o aquelles que es trobin ocupant un lloc de treball les característiques del qual originen un dany a la salut o integritat del treballador, però que no impliquin la baixa temporal o definitiva.

Article 20. Procediment a seguir en el concurs de trasllats

- Les bases del concurs de trasllats hauran de tenir el contingut següent:

- a) Denominació, nivell i localització dels llocs que s'ofereixen.
- b) Requisits indispensables per a ocupar-los.
- c) Mèrits a valorar i barem de puntuació.
- d) Puntuació mínima per a l'adjudicació dels llocs convocats.

- Per poder participar en aquest concurs s'hauran de complir els requisits següents:





- a) Ser treballador laboral fix.
- b) Estar qualificat dintre del mateix grup assignat al lloc objecte de concurs.
- c) Tenir una antiguitat de com a mínim 2 anys a l'actual lloc de treball.
- d) Tenir el nivell de català assenyalat per al lloc i la resta de requisit que estableix el Catàleg de Llocs de Treball

- El CSS DE MENORCA haurà de donar la màxima difusió a la convocatòria de concurs entre els seus treballadors. Aquesta difusió es farà a través dels mitjans telemàtics de que disposi el consorci, el tauler d'anuncis i amb la participació de la Comissió de Personal.

Article 21. Cobertura de places vacants

- De les places vacants, un cop fet el corresponent concurs de trasllats i/o el canvi de lloc de treball del personal que es trobi en una situació de disminució de la capacitat física o psíquica per raons d'edat, estat de salut, accident, etc., que impossibilitin a aquest dur a terme treballs que suposin un esforç o una especial penositat o que les característiques del lloc de feina originin un dany en la seva salut o integritat i sempre que, com a conseqüència d'aquell no es doni una baixa temporal o definitiva, es reservarà el 50% a la promoció interna.

- La promoció interna es defineix com l'ascens des d'un grup de titulació a l'immediat superior i es realitzarà mitjançant oposició o concurs-oposició.

- En les proves de promoció interna hi podran participar els treballadors laborals inclosos a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu que compleixin els requisits següents :

- a) Ser treballador laboral fix.
- b) Estar en possessió de la titulació exigida per al nou cos, escala o grup.
- c) Tenir una antiguitat de com a mínim 2 anys en el grup al qual pertany.
- d) Tenir el nivell de català assenyalat per al lloc i la resta de requisits que estableixin a les bases que prèviament es negociaran amb els representants del personal.
- d) Superar les proves que estableixi les bases abans esmentades.

Excepcionalment i sempre que la normativa vigent ho tingui previst, es podrà iniciar processos de promoció creuada.

- S'eximeix a les persones que es presenten pel torn de promoció interna de l'obligació d'examinar-se d'aquells temes del temari general que ja foren exigits per a l'accés al grup d'origen.

Les places que no es cobreixin per promoció interna s'acumularan a les reservades al torn lliure.

Article 22. Promoció interna del subgrup C2 al subgrup C1 i del subgrup C1 al grup A.

- L'accés a places del subgrup C1 podrà realitzar-se a través de la promoció interna des del subgrup C2 de l'àrea d'activitat o funcional corresponent, quan existeixin, i s'efectuarà pel sistema de concurs-oposició, amb valoració en la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera i els llocs desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat.

A aquest efecte es requerirà la titulació establerta en l'article 76 de l'EBEP, o una antiguitat de deu anys en una plaça del subgrup C2 dins de la mateixa escala, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedirà per criteris objectius.

- En cas que s'estableixi normativament altres possibilitats de promoció interna sense estar en possessió de la titulació requerida es considerarà directament aplicable en l'àmbit d'aquest Conveni Col·lectiu.

- Així mateix, es reconeix al personal que ocupa places del subgrup C1 i que compti amb la titulació requerida en cada cas la possibilitat de promocionar al grup A sense passar pel nou grup B, d'acord amb l'establert al TRLEBEP.

Article 23. Valoració de l'experiència professional

En la valoració de l'experiència professional en la fase de concurs dels processos es valorarà de la mateixa manera el temps de servei prestat com a funcionari i el temps de servei prestat com a personal laboral.

Article 24. Proveïment de vacants produïdes per baixes temporals dels seus titulats i borses de treball.

Un cop produïda una baixa derivada de IT del personal del CSS DE MENORCA, aquesta es cobrirà en un termini no superior a 5 dies, si, després d'escoltar els responsables del servei i els representants del personal, es consideri necessari. El proveïment de les places es farà mitjançant la borsa de treball.

Article 25. Processos selectius pendents i formació de noves borses de treball.

- El CSS DE MENORCA convocarà en primer lloc els processos selectius corresponents a les places incloses a les ofertes públiques pendents. Amb els resultats obtinguts en aquests processos es formarà una nova borsa de treball per cobrir vacants o substitucions.



Aquestes noves borses de treball tindran la consideració de borses preferents d'acord amb l'establert a l'article següent.

- A continuació, el CSS DE MENORCA convocarà un procés específic (concurs de mèrits) per a la formació de borses de treball extraordinàries per aquelles places que no hagin estat objecte de cap de les ofertes públiques pendents o que, encara que s'hagin inclòs dintre d'una d'aquestes ofertes, el resultat dels processos selectius celebrats hagi suposat a la pràctica la inexistència de borsa de treball.

- Es distingeix les suplències de caràcter més estable (superiors a quatre mesos) d'aquelles que tenen un caire més temporal.

Per les substitucions per temps superiors a quatre mesos i interinitats es cobriran per ordre de borsa o per procés selectiu en cas que no hi hagi aspirants o que aquest renunciï a la contractació.

- Per a substitucions urgents i inferiors a quatre mesos, en els casos que no existeixin aspirants en borsa de treball o que aquests renunciï, la contractació es realitzarà a través d'oferta de treball al SOIB, i els anuncis corresponents i realització de la prova que s'estableixi en cada cas.

Article 26. Funcionament de les borses de treball.

1. El personal laboral temporal i, en el seu cas, el personal funcionari interí al servei del CSS de Menorca es seleccionarà mitjançant borses de treball amb convocatòria pública i per algun dels procediments prevists en els apartats següents d'aquest article. Així mateix, també es regula en aquest precepte el funcionament d'aquestes borses un cop que hagin estat constituïdes.

Els nomenaments de personal funcionari interí i la contractació de personal laboral únicament es podran efectuar en els supòsits expressament previstos en la legislació vigent que resulti d'aplicació, així com en aquest conveni col·lectiu.

2. Les borses de treball:

Es formarà una borsa de treball per a cada lloc, de manera que es podrà fer ús d'aquestes borses per als nomenaments de funcionaris interins i per a la contractació de personal laboral temporal en relació amb cada un d'aquests llocs.

Cada convocatòria per a la constitució de les borses de treball ha d'especificar els llocs de treball als quals podran ser destinades les persones aspirants; el caràcter d'aquest darrer detall és informatiu i no vinculant.

Les borses que es constitueixin pel procediment establert en l'apartat tercer tindran caràcter preferent sobre les borses formades mitjançant el procediment extraordinari de l'apartat quart. Així mateix, ambdós tipus de borses funcionaran de forma independent; en qualsevol cas tindran preferència absoluta les borses preferents i subsidiàriament les extraordinàries.

3. Borses preferents:

Es tracta d'aquelles borses formades per les persones aspirants procedents de les convocatòries d'ofertes públiques i les convocatòries específiques per a la cobertura de places fixes del CSS de Menorca que, havent superat totes les proves del procés corresponent, no hagin aconseguit plaça.

Dintre de les convocatòries abans esmentades també s'inclouen les que desenvolupen les places fixes reservades a persones amb discapacitat.

Aquestes borses tindran preferència sobre borses extraordinàries i la seva vigència es mantindrà mentre no es faci una posterior convocatòria d'oferta pública o específica que inclogui el lloc a què faci referència la borsa corresponent.

L'ordre de prelatió inicial dels aspirants dins cada borsa preferent es determina inicialment en funció de la puntuació obtinguda en els processos selectius de les convocatòries d'ofertes públiques o específiques pels aspirants que hagin superat totes les proves però que no hagin obtingut plaça.

Un cop que s'hagi fet pública la proposta de nomenament o contractació per part de l'òrgan de selecció, s'ha de fer pública, en el tauler d'edictes de la corporació, la llista d'aspirants que formaran la corresponent borsa preferent d'acord amb l'establert en aquestes bases. No obstant això, s'ha de tenir en compte que l'òrgan convocant també podrà fer ús de la facultat prevista en l'article 61.8 de l'EBEP per assegurar la cobertura de les places convocades en el cas de renúncies dels aspirants seleccionats produïdes abans del nomenament o presa de possessió.

La resolució que aprovi la llista esmentada serà aprovada per l'òrgan del CSS de Menorca que tenguí atribuïda la competència en matèria de gestió de persones.

L'ordre en el si d'aquestes borses podrà variar en funció de la revaloració dels mèrits aportats posteriorment, que seran afegits a la nota obtinguda en la convocatòria.



Així mateix, s'hi incorporaran aquells treballadors i treballadores del CSS de Menorca que finalitzin contractes temporals o interinitats i que hagin superat totes les proves de la darrera convocatòria pública que incloïa la plaça que ocupaven interinament, en l'ordre resultant després d'aplicar la suma dels nous mèrits a la puntuació obtinguda a la convocatòria i mentre no en sigui convocada una altra.

Les modificacions en l'ordre de prelación que siguin fruit de l'actualització dels mèrits aportats o de la incorporació dels empleats i empleades a què fa referència al paràgraf anterior també seran objecte de publicació d'acord amb l'establert en l'apartat 9 d'aquest article.

4. Borses extraordinàries:

Es tracta d'aquelles borses formades per les persones aspirants que hagin superat els processos extraordinaris de places que no hagin estat objecte de convocatòria d'ofertes públiques d'ocupació o de convocatòries específiques o que, encara que hagin estat objecte d'aquests dos processos, el resultat d'aquests sigui o bé la inexistència de borsa o que el nombre d'aspirants s'hagi exhaurit.

Cadascuna de les convocatòries per a cada lloc haurà de determinar les proves teòriques i pràctiques que hauran de superar les persones aspirants.

En el cas que les borses de treball arribin al mínim establert sobre el total de persones que en formaven part en el moment de constituir-se, es prendran les mesures necessàries per tal d'incorporar-hi nous aspirants. D'aquesta manera, i amb caràcter extraordinari, es podrà crear una nova borsa amb el personal mínim que restava en borsa, respectant-li l'ordre obtingut segons els mèrits, amb nous candidats.

Cada convocatòria de processos extraordinaris haurà de fixar el nombre mínim de persones que, d'acord amb l'establert en el paràgraf anterior, donaran lloc a una nova convocatòria.

En les borses extraordinàries també s'hi incorporaran aquelles persones treballadores que finalitzin una interinitat o un contracte temporal i que no puguin formar part de la borsa preferent, aplicant el barem que s'estableixi per aquest tipus de borses. Els treballadors que s'hagin presentat a algun procés extraordinari de cobertura de places interines del CSS de Menorca, que no hagin estat objecte de convocatòria d'oferta pública d'ocupació després de l'esmentat procés extraordinari, i hagin superat totes les proves, podran optar entre presentar-se a la prova convocada o substituir la puntuació de la prova específica de la borsa per la puntuació obtinguda en el procés selectiu superat (la mitjana resultant de la prova teòrica i pràctica). L'elecció d'una de les opcions elimina l'altra.

5. Acreditació de mèrits i proves que hauran de superar les persones candidates a formar part de les borses de treball per procediment extraordinari:

Cada convocatòria de borsa per procediment extraordinari determinarà la prova específica que caldrà realitzar i establirà el termini per a la presentació de sol·licituds.

En tot cas, aquesta prova de caire específic tindrà una puntuació màxima de 10 punts i se n'hauran d'obtenir un mínim de 5 per continuar en el procés.

La convocatòria per a la creació de borses per procediment extraordinari es publicarà als taulers d'edictes i en els diferents mitjans de difusió del consorci. Així mateix, es podran publicar en els taulers d'edictes de les administracions consorciades, al BOIB i al tauler d'anuncis del SOIB.

Mèrits i prova seran ponderats en funció del que estableixi la normativa sobre funció pública vigent. Mentre aquesta normativa no fixi aquesta ponderació s'aplicaran els percentatges següents: un 45% pels mèrits i el 55% restant per la prova específica.

Les persones sol·licitants hauran d'autoritzar expressament al CSS de Menorca a fer ús de les seves dades personals d'acord amb el que estableix la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades.

6. Tribunals qualificadors:

Per dur a terme les valoracions necessàries dels requisits i els mèrits de les persones candidates per a cada borsa de treball, es constituirà un tribunal qualificador.

Aquests estaran conformats per un/a president/a i quatre vocals amb els respectius substituïts. Així mateix, es designarà un secretari amb veu i sense vot. La configuració d'aquest òrgan seguirà els principis d'imparcialitat, especialització i professionalitat dels seus membres (article 60 de l'EBEP i la Llei de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears vigent), la seva composició tendirà a la paritat home-dona i la seva categoria vindrà determinada en funció de la categoria de la contractació o del lloc que s'hagi de cobrir d'acord amb el que estableix la normativa vigent.

Cada tribunal qualificador haurà de comunicar a la Comissió de Seguiment prevista en aquest article totes les accions que durà a terme amb prou antelació perquè els representants del personal puguin exercir la seva funció de vigilància i seguiment, i tots els seus acords hauran de



ser publicats pel mitjans establerts en aquest precepte.

Els tribunals podran sol·licitar l'assessorament de professionals de categories concretes per a les proves específiques i resoldre dubtes a l'hora d'aplicar els barems de mèrits segons la documentació aportada per la persona aspirant a formar part de la borsa. Aquestes funcions d'assessorament només podran ser encomanades a empleats públics, ja sigui personal funcionari de carrera o bé personal laboral fix, i la seva designació es publicarà en el tauler d'edictes abans d'iniciar-se la prova o la valoració dels mèrits.

Els membres de cada tribunal qualificador i els assessors s'han d'abstenir d'intervenir quan hi concorrin les circumstàncies previstes en l'article 23.2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (LRJSP). Així mateix, han de notificar aquesta circumstància a l'autoritat que els va nomenar. L'abstenció i recusació dels membres dels tribunals es regularà pels articles 23 i 24 de la LRJSP.

El Tribunal, en l'acte de constitució, ha de fer constar tots els aclariments o totes les interpretacions que cregui oportunes sobre les bases de forma prèvia al començament de les proves selectives, establir els criteris d'aplicació que cregui convenients i informar-ne les persones aspirants a l'inici de cada prova.

Els seus acords seran adoptats per majoria de vots dels membres presents en cada sessió; en cas d'empat, el vot del president o de la presidenta tindrà caràcter diriment.

7. Ordre de prelatió dels candidats en les borses de processos extraordinaris:

Una vegada acabat el procés de formació de borses de feina les persones se situaran en ordre de preferència en funció del que es desprengui de la puntuació total obtinguda.

La llista provisional amb les persones candidates, la puntuació obtinguda i l'ordre de prelatió a les borses serà publicada als taulers d'anuncis de la seu del CSS de Menorca i en la resta de mitjans de difusió de que disposi aquest organisme. En qualsevol cas, els terminis es computaran des de la data de publicació al tauler d'anuncis de la seu del CSS de Menorca.

En cas d'empat, s'ha de resoldre tenint en compte, per ordre de preferència, els criteris següents:

- Tenir la nota més alta a la prova específica.
- Ser dona, en cas d'infrarepresentació del sexe femení en el cos, l'escala o l'especialitat de què es tracti, d'acord amb l'article 61 de la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, segons el qual s'ha de seleccionar la dona, llevat que hi hagi motius no discriminatoris per preferir l'home, una vegada considerades objectivament totes les circumstàncies concurrents en els candidats d'ambdós sexes, com per exemple les dels apartats d) o e).
- Acreditar més temps de serveis prestats com a personal funcionari interí o de carrera o com a personal laboral en el CSS de Menorca.
- Ser major de 45 anys.
- Tenir majors càrregues familiars.
- Ser una dona víctima de violència de gènere.
- No haver estat objecte de remoció d'un lloc de treball del mateix cos, de la mateixa escala o especialitat.
- Si finalment persisteix l'empat, s'ha de fer un sorteig.

S'estableix un termini de 10 dies hàbils, a partir del següent a la data de publicació, per presentar les al·legacions que les persones interessades considerin oportunes. Si no hi ha cap al·legació, la llista provisional tindrà caràcter definitiu.

Aquesta llista definitiva serà formalitzada mitjançant resolució de l'òrgan competent del CCS de Menorca i, contra aquesta resolució es podran interposar els recursos que prevegui la legislació vigent.

8. Cobertura de places:

Una vegada la llista d'aspirants a les borses sigui definitiva, per a cada lloc que s'hagi de cobrir s'haurà de respectar l'ordre dels aspirants en aquesta, tenint en compte les variacions que s'hagin pogut produir arran dels nous mèrits aportats d'acord amb el procediment establert a l'apartat següent.

Per cobrir els llocs vacants, tindran prioritat absoluta les borses preferents i, subsidiàriament, les extraordinàries. El CSS de Menorca, seguint l'ordre previst, contactarà amb les persones en borsa a través del telèfon o altres mitjans telemàtics que puguin ser efectius.

En funció de la urgència, el procediment podrà ser:

- Cobertura ordinària: es farà un primer intent de crida telefònica i, si no s'obté resposta, s'enviarà comunicació per altres mitjans (sms, o similars). Si en 24 hores no es té avís de recepció del missatge, es passarà a l'aspirant següent. No obstant això, el termini d'acceptació de la contractació serà de 48 hores des de l'enviament del missatge.



b) Cobertura immediata: per a aquells serveis que han de garantir l'atenció directa i ininterrompuda a la ciutadania, especialment quan s'hagi de cobrir una vacant en menys de 24 hores, després del primer intent telefònic i el missatge informatitzat sense obtenir resposta en el termini de dues hores, es passarà a l'aspirant següent, i el primer restarà en el mateix ordre de la borsa en què estava abans de realitzar la crida.

Quan s'ofereixi una oferta de treball a una persona de la borsa i aquesta no l'accepti, la seva situació en aquesta variarà de la forma que segueix:

- a) Si es tracta de la primera renúncia a una oferta de treball, mantindrà la mateixa puntuació.
- b) Si es tracta de la segona renúncia, tindrà una penalització de 25 punts sobre la puntuació, sempre que tenguí puntuació suficient; en cas contrari, restaria en puntuació negativa i serà exclosa de la borsa.
- c) Si fos la tercera renúncia, quedarà exclosa de la borsa específica de què es tracti.

Els mitjans que s'utilitzaran per comunicar els diferents llocs vacants que es puguin presentar als aspirants que formin part de les borses hauran de permetre, sempre que sigui possible, que quedi constància de la comunicació o de l'intent de comunicació en l'expedient.

9. Actualització de mèrits i revisió de la puntuació:

En el primer trimestre de l'any es publicarà al tauler d'edictes i a la resta de mitjans de difusió del CSS de Menorca l'obertura del termini per presentar nous mèrits adquirits posteriorment a la darrera convocatòria de la borsa o per actualitzar els presentats. Quan la Comissió de Seguiment ho consideri necessari podrà obrir un nou termini.

El Tribunal, en la propera sessió ordinària o extraordinària que tenguí, valorarà aquests nous mèrits d'acord amb el barem que s'adjunta com a annex a aquestes bases, revisarà la seva puntuació i determinarà el nou ordre de la borsa, si n'és el cas. Així mateix, el tribunal actualitzarà d'ofici els mèrits per experiència professional en el CSS de Menorca.

El nou ordre provisional de la borsa serà publicat al tauler d'edictes del CSS de Menorca; aquesta llista també es publicarà en altres mitjans físics i informàtics de què disposa la consorci, tot tenint en compte que la publicació als efectes de terminis comptarà des de la publicació al tauler d'edictes d'aquest organisme.

S'estableix un termini de 10 dies hàbils, a partir del següent a la data de publicació de la llista, per presentar les al·legacions que les persones interessades considerin oportunes, i si no hi ha cap al·legació la llista provisional es donarà per definitiva.

Una vegada la llista sigui definitiva es formalitzarà mitjançant resolució de l'òrgan competent i contra aquesta resolució es podran interposar els recursos que prevegui la normativa aplicable en cada moment.

El Tribunal Qualificador es reunirà anualment de forma ordinària i extraordinàriament quan així ho consideri la Comissió de Seguiment.

10. Suspensió personal temporal, voluntària o d'ofici, en les borses:

Les persones que formin part d'una borsa, poden sol·licitar la suspensió temporal de la llista de borses, mantenint la puntuació, per qualsevol de les causes següents:

- a) Incapacitat temporal.
- b) Maternitat: sempre que es produeixin els requisits que donen dret a gaudir del permís per maternitat, sigui per a la mare o per al pare. En el cas de la mare, també es pot demanar la suspensió de la llista entre el període comprès entre el setè mes de l'embaràs i el moment del part.
- c) Paternitat.
- d) Cura de fills menors de 3 anys, o de familiars fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat que no es puguin valer per ells mateixos, fins que finalitzi la situació que hagi motivat la sol·licitud.
- e) Defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una limitació temporal de quatre dies.
- f) Adopció o acolliment d'acord amb el que estableix l'article 49 b) de l'EBEP.
- g) Matrimoni propi o regularització de la situació de parella de fet, si ha tingut lloc dins dels 20 dies naturals anteriors a l'oferiment d'un lloc o ha de tenir lloc dins dels 20 dies naturals següents.
- h) Qualsevol altra causa justa aliena a la voluntat de la persona interessada, degudament acreditada.

Les circumstàncies esmentades només donen lloc a la suspensió quan ho sol·licita la persona interessada mitjançant sol·licitud de suspensió i documentació acreditativa corresponent al Registre d'entrada del CSS de Menorca, en el termini màxim de 5 dies hàbils des que la persona candidata és cridada per ser nomenada personal interí o personal laboral temporal. L'atorgament d'aquesta suspensió correspon a l'òrgan de





consorci que sigui competent en matèria de gestió de persones i significa que a la persona candidata se li respecta la mateixa puntuació. Quan la suspensió sigui sense data d'acabament prevista, la persona candidata està obligada a comunicar al CSS de Menorca, en el termini màxim de 5 dies hàbils comptadors des del final de la causa que va motivar la suspensió, la seva disponibilitat i el seu pas a actiu.

Es declararà la suspensió d'ofici d'aquelles persones en borsa que prestin serveis al CSS de Menorca tot just hagin estat cridades.

En el cas de pertinença simultània a borses de places diverses, les sol·licituds de suspensió i el seu atorgament s'entendran, en qualsevol cas, referides a les diferents borses.

11. Exclusió de les persones en borsa:

Són causes d'exclusió:

- a) La falsedat en la informació aportada.
- b) La pèrdua dels requisits necessaris per cobrir el lloc.
- c) No superar el termini de prova regulat en aquest conveni col·lectiu.

12. Reclamacions davant el Tribunal Qualificador:

Ateses les actualitzacions permanents que poden experimentar les borses de treball, les persones que en formin part poden presentar reclamació davant del Tribunal Qualificador corresponent en el termini de 5 dies hàbils posteriors a qualsevol actuació que sigui susceptible d'una possible lesió dels seus drets.

El Tribunal ha de resoldre aquestes reclamacions en el termini de 10 dies hàbils comptadors des de la data d'acabament del termini anterior.

Aquestes reclamacions, sempre que una disposició normativa no disposi una altra cosa, no paralitzaran el procés de crida i contractació de les persones en borsa. No obstant això, l'òrgan competent per resoldre aquestes reclamacions, un cop realitzada una ponderació suficientment raonada entre el dany que es pot causar a l'interès general o a tercers amb la suspensió i el dany que es pot causar al reclamant, podrà suspendre d'ofici o a sol·licitud del reclamant, quan hi concorri alguna de les circumstàncies de l'article 117 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPAC).

En qualsevol cas, la llista definitiva es formalitzarà mitjançant resolució de l'òrgan competent del consorci i contra aquesta resolució es podran interposar els recurs legalment establerts.

13. Comissió de Seguiment:

Una comissió de seguiment serà l'encarregada de vetllar per a la correcta aplicació d'aquestes bases generals.

La seva composició serà paritària i estarà formada pels sis membres següents:

- a) Tres representants designats pel Comitè d'Empresa.
- b) Tres representants designats pels òrgans de govern del CSS de Menorca.

Les seves funcions són:

- a) Fer el seguiment de les contractacions que derivin de la crida del personal de les borses, per la qual cosa el CSS de Menorca informará dels moviments que es produeixin.
- b) Establir el nombre mínim de persones aspirants, necessari per a cada borsa, en funció de les característiques de la categoria del lloc que s'hagi de cobrir.
- c) Instar noves convocatòries de processos selectius per a la confecció de borses quan consideri que aquestes arriben al nombre mínim que s'hagi establert.

Per a un efectiu desenvolupament de les seves funcions, els seus membres tindran coneixement de totes les actuacions dels tribunals així com accés a la documentació i als registres que generi la gestió de les borses de treball.

La Comissió es reunirà sempre que qualsevol de les parts ho sol·liciti.

14. Règim transitòri:

Mentre no es resolgui la primera convocatòria de processos selectius d'oferta pública o de processos específics, continuaran vigents les borses que s'hagin constituït abans de l'aprovació d'aquest conveni col·lectiu. Així mateix, durant la vigència transitòria d'aquestes borses el seu funcionament es continuarà regint per l'establert en la normativa anterior a aquest conveni.



Els treballadors i treballadores que deixin de prestar els seus serveis al CSS de Menorca abans que comencin a vigir aquest nou sistema de corses s'incorporarà a les borses de treball constituïdes abans de la seva aprovació.

La constitució de les noves borses que preveu aquest article deixarà sense efecte a les borses que s'hagin creat amb anterioritat a aquesta regulació.

Article 27. Trasl·lat amb canvi de domicili

a) Desplaçaments per raó del servei, de caràcter temporal:

Sempre que existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin, el CSS DE MENORCA podrà desplaçar el seu personal a fi de prestar els serveis fora de la localitat on els presta habitualment, fins a un límit d'un any.

Caldrà comunicar a la persona afectada per escrit i amb quinze dies d'antelació les raons que motivin el desplaçament el termini de temps aproximat.

S'abonaran al treballador desplaçat les despeses de locomoció i dietes i es computarà com a jornada laboral el temps necessari per al desplaçament.

En aquest tipus de desplaçaments temporals s'haurà de respectar el que preveu l'article 40.6 de l'Estatut dels treballadors.

b) Trasl·lats permanents

El trasllat és l'adscripció del treballador, amb caràcter permanent i temps indefinit, a una unitat administrativa del CSS DE MENORCA situada a una localitat diferent a la del lloc on ha desenvolupat fins al moment la seva funció. Només es podrà fer quan existeixin raons econòmiques, tècniques organitzatives o productives que ho justifiquin, mitjançant els següent sistema:

1) Per concurs entre els treballadors del mateix grup al qual correspongui el lloc de treball en qüestió.

2) En el supòsit que no es cobris pels sistemes anteriors, es farà mitjançant trasllat forçós, un cop escoltat el Comitè d'Empresa.

El trasllat pot fer-se amb o sense canvi de residència, a criteri del treballador/a.

Si el trasllat es fa sense canvi de residència, el/la treballador/a tindrà dret

a: compensació econòmica per despeses de locomoció i un plus compensatori pel temps de desplaçaments, que es negociarà anualment dintre dels límits fixats per la normativa estatal.

Si el/la treballador/a opta pel canvi de residència, s'abonarà una quantitat per sufragar les despeses de trasllat segons l'establert a la normativa estatal.

El treballador traslladat tindrà dret preferent a ocupar les vacants que es produeixin en el seu lloc d'origen.

- Dintre de cada categoria els trasllats forçosos afectaran en darrer terme als llocs següents:

1. Discapacitats i persones amb capacitat disminuïda per raons d'edat, estat de salut, (comprent totes les causes: accident, malaltia física o psíquica,...) i persones que es troben dintre del període de gestació.

2. Representants del personal o dels sindicats.

3. Titulars de famílies nombroses.

4. Persones amb càrregues familiars.

5. Majors de 50 anys.

6. Persones amb major antiguitat a l'empresa.

En tot allò que no estigui previst en aquest precepte s'estarà al que preveu l'article 40 de l'Estatut dels treballadors per a aquest tipus de trasllats.

Article 28. Permuta dels llocs de treball.

Quan dos treballadors desitgin intercanviar els seus llocs de treball ho comunicaran, tot adjuntant l'informe de la direcció dels centres o les



seccions respectives. La denegació d'aquesta permuta serà sempre motivada i es comunicarà al Comitè d'Empresa.

La permuta només serà possible entre categories iguals i llocs de treball similars.

Un cop obtingut un lloc de treball per aquest sistema, els afectats hi hauran de romandre durant un termini mínim de dos anys.

L'obligació d'esperar un període de dos anys des de l'obtenció d'un lloc de treball abans de poder sol·licitar una permuta de lloc de treball no serà d'aplicació a aquells treballadors/es que es trobin en els supòsits de capacitat disminuïda, protecció de la maternitat i possibilitat d'accedir a la segona activitat.

Article 29. Canvi de lloc de treball per modificació de les habilitats i/o capacitats dels treballadors

Amb l'objectiu de fer front a les conseqüències de caire anímic o econòmic derivades d'una disminució de la capacitat física o psíquica del treballador per raons d'edat, estat de salut, accident, etc. que impossibilitin a aquest dur a terme treballs que suposin un esforç o una especial penositat, El CSS DE MENORCA, a iniciativa pròpia o a petició expressa del treballador afectat, podrà destinar-lo, previ informe favorable del Servei de Salut Laboral corresponent, a llocs de treball adients a les seves condicions i capacitat.

Sempre que sigui possible, es destinarà al mateix servei al qual estaven adscrits. El treballador conservarà el nivell i no experimentarà disminució salarial pel canvi de lloc, llevat la part corresponent del complement específic que siguin inherents a l'antic lloc de treball.

El personal que hagués sofert un accident o malaltia professional, tindrà preferència absoluta per a la seva readaptació i conservarà a tots els efectes, les retribucions de la seva antiga categoria.

Si el treballador amb capacitat disminuïda hagués obtingut el dret a percebre una pensió compatible amb l'exercici de professió o ofici, la suma d'aquesta pensió i els ingressos del nou lloc de feina, no podran ser inferiors als havers corresponents a la seva antiga categoria i nivell.

L'edat per poder sol·licitar el pas a segona activitat haurà de ser fixada en funció de cada un dels col·lectius o sectors concrets.

- Per tal d'evitar la possibilitat de que es produeixin determinats tipus de pressions per part dels sol·licitants i arbitrarietats per part de l'empresa, s'estableix el procediment a seguir en aquests casos:
- Petició de la persona interessada.
- Informe previ del servei de salut.
- Informe del Comitè de Seguretat i Salut.
- Informe del departament, unitat o servei on es troba el/la treballador/a en el moment de fer la sol·licitud.
- Informe del departament, unitat o servei on haurà de prestar els seus serveis en el supòsit de que la sol·licitud sigui acceptada.
- Informe del Servei de Recursos Humans en relació amb el procés de canvi de lloc de treball.
- Audiència als representants dels treballadors i treballadores.
- Resolució per part de l'òrgan competent.

CAPÍTOL VI. FORMACIÓ PROFESSIONAL.

Article 30. Formació professional.

- La formació professional s'ha de reconèixer com un dret i un deure de tots els treballadors.

Per accedir a una acció formativa externa al CSS DE MENORCA, es seguirà el següent procediment:

- Complimentar la sol·licitud d'Accions formatives segons model normalitzat i presentar-lo al responsable immediat amb una antelació mínima de 7 dies.
- El responsable immediat emetrà informe sobre la idoneïtat del curs sol·licitat amb les funcions desenvolupades pel treballador/a en un termini de 3 dies i l'eleva al servei de RR HH, per a la seva tramitació, tant si és favorable com desfavorable.
- Un cop transcorregut els 3 dies sense remissió de l'informe, el treballador podrà remetre la seva sol·licitud directament al Servei de Recursos Humans.
- En qualsevol cas, correspon a l'òrgan de govern que tenguí atribuïdes les competències en matèria de Serveis Generals l'adopció de la resolució que concedeixi o denegui a la persona sol·licitant la possibilitat d'accedir a una acció formativa externa.
- La resolució adoptada serà comunicada a la persona que ha fet la sol·licitud, i, en cap cas, es podrà entendre que s'ha estimat la seva petició sense que s'hagi rebut la corresponent comunicació.

El Servei de Recursos Humans informará sobre la validesa del curs sol·licitat per a la puntuació en els processos de promoció, increment de grau o concurs de trasllats.

Quan es realitzi un curs fora de la jornada laboral, el treballador/a, tindrà dret a acabar o iniciar la jornada laboral amb una hora de antelació o





retard.

El CSS DE MENORCA es compromet a aprovar un Pla de Formació, en l'elaboració del qual participaran els representants dels treballadors.

Els cursos no presencials realitzats pels treballadors/as, tindran el mateix reconeixement a efectes de titulació que la resta de cursos.

1r. Estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic.

Els treballadors que cursin estudis oficials tindran dret a:

- a) L'adaptació de la jornada ordinària de treball que faciliti l'assistència als cursos, respectant les necessitats del servei.
- b) La persona interessada comunicarà al director del centre l'horari lectiu, s'analitzarà la possibilitat de comptabilitzar-lo amb el servei i es proposaran els canvis necessaris amb altres persones del mateix servei i categoria.
- c) Els permisos retribuïts per assistir a exàmens parcials, sempre que es tracti d'ensenyaments oficials, i sempre que coincideixi en horari laboral, que inclourà el temps imprescindible per a la realització de l'examen i el desplaçament. Caldrà justificar l'horari, la duració i l'assistència.
- d) La prioritat en l'elecció del temps de vacances si coincideix amb el temps de preparació d'exàmens, als quals haurà de justificar l'assistència als mateixos.

2n. Cursos externs als CSS de Menorca, jornades, o simposis.

2.1 Cursos relacionats amb el lloc de treball que es desenvolupa.

Tot treballador tindrà dret a un màxim de deu dies anuals retribuïts per a formació professional, assistència a cursos, congressos, simposis, seminaris i visites tècniques externes a CSS DE MENORCA, sempre que tinguin relació amb el lloc de treball corresponent i amb l'informe previ del cap del servei.

2.1.2. La participació en els cursos es limitarà, com a norma general, a una sola persona per servei o departament a la vegada.

2.1.3. Dintre de les ajudes que assumeixi el CSS DE MENORCA tindrà caràcter prioritari la matrícula i els passatges, que s'hauran d'acreditar.

2.1.4. La persona o les persones que assisteixen als esmentats cursos hauran de presentar, un cop acabats, una memòria o un resum d'aquest, i hauran de posar a disposició del CSS DE MENORCA el material recollit.

2.2. Cursos no relacionats amb el lloc de treball que es desenvolupa.

Per al cas de cursos no relacionats amb la plaça que es desenvolupa, si les necessitats del servei ho permeten, es podran demanar dies d'assumptes personals o vacances.

3r. Ordre del CSS DE MENORCA per a l'assistència a cursos.

El CSS DE MENORCA es reservarà la facultat d'ordenar l'assistència a reunions de treball, seminaris, cursos, etc. que siguin d'interès del Consorci i designar a la persona o les persones que hi hagin d'assistir.

En aquest cas el CSS DE MENORCA avançarà l'import corresponent de les despeses del curs a la persona interessada tenint en compte els límits establerts per la legislació vigent.

Queda sobreentès que, quan l'activitat a desenvolupar sigui fora de la jornada laboral, la persona interessada que hagi designat el CSS DE MENORCA per assistir-hi haurà de donar el consentiment previ.

Article 31. Renovació permisos i llicències

El CSS DE MENORCA assumirà les despeses de renovació dels carnets de conduir o d'altres que hi figuren com a requisit de desenvolupament del lloc de treball.

Article 32. Ajudes per a la formació del treballador/a

El CSS DE MENORCA abonarà al treballador/a l'import corresponent a la matrícula oficial per obtenir qualsevol títol inferior a universitat en les mateixes quantitats que les establertes a l'article de les ajudes d'estudis pels fills dels treballadors/es.

Per a estudis universitaris, màsters i postgraus, s'abonaran les despeses de matrícula i material fins a 780 euros.



En ambdós casos, la persona beneficiària haurà d'acreditar el pagament de la matrícula i l'assistència.

CAPÍTOL VII. JORNADA I DESCANS SETMANAL

Article 33. Jornada laboral.

1. Personal que realitza la jornada de dilluns a divendres (sense tornos):

La jornada general de treball per a tot el personal que presta els seus serveis al CSS de Menorca serà la mateixa que s'estableix en el conjunt de les administracions públiques.

Aquesta jornada general, a la qual corresponen les retribucions que figuren en els pressuposts del consorci, serà en còmput anual la mateixa que es fixi per al personal de l'Administració general de l'Estat d'acord amb la jornada ordinària de treball efectiu setmanal que s'estableixi en el marc de la legislació vigent.

Aquesta jornada anual es distribuirà de la forma següent:

- a) L'horari fix de presència obligatòria del personal en el seu lloc de feina serà de les 8.30 h a 14.30 h de dilluns a divendres.
- b) S'estableix un horari flexible d'entrada i sortida, des de les 7.30 fins a les 6.00 hores per a les jornades de dilluns a divendres, respectant en tot cas el període d'estada obligatòria fixat en el paràgraf anterior i sense que s'alteri en cap cas l'horari d'obertura i tancament dels diferents centres de que disposa el CSS de Menorca (de 7.30 h a 16.00 h).
- c) El personal que realitzi un horari diari mínim continuat de més de cinc hores ininterrompudes gaudirà d'una pausa de trenta minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els trenta minuts de pausa que no s'utilitzin no es poden emprar com a hores per compensar en cap còmput horari setmanal o mensual.
- d) Els dimarts i dimecres s'allargarà fins a les 19.00 h l'horari disponible perquè el personal complementi de forma voluntària la seva jornada laboral.
- e) En els centres d'atenció social s'estableix la possibilitat d'allargar la jornada en casos excepcionals i justificats a partir de les 16 hores.
- f) En cas de complir part de la jornada en horari de capvespre, serà obligatòria una pausa mínima de 30 minuts per dinar, entre la finalització de la jornada de matí i l'inici de la jornada de capvespre. Aquesta interrupció no serà computable com a treball efectiu.
- g) Mensualment es farà una comprovació del compliment de l'horari per part del personal que presta els seus serveis al CSS de Menorca i es notificarà el corresponent informe d'incidències d'incompliments d'horari o faltes d'assistència no justificades degudament als diferents empleats o empleades afectats i als respectius caps de les unitats administratives dels quals depenguin. Per tal de dur a terme la comprovació del compliment de l'horari s'han de tenir en compte les circumstàncies següents:
 - g.1) Al total de còmput d'hores corresponents al mes en curs se li han de restar trenta minuts per dia hàbil treballat.
 - g.2) Els minuts acumulats en còmput mensual d'acord amb la lletra anterior formaran una borsa d'hores de lliure disposició que es farà servir per part del personal o per part dels caps de qui depenguin per a les accions següents:
 - Accions formatives fora de l'horari habitual.
 - Assistència a reunions, seminaris i altres tasques relacionades amb el lloc de feina que s'ocupa fora de l'horari habitual.
 - Necessitats puntuals del servei degudament justificades.

La flexibilitat tractada en aquest pacte ha de ser aprovada prèviament pel responsable del departament, unitat o servei i ha de ser comunicada amb una antelació prèvia de com a mínim 24 hores.

2. Personal de centres assistencials que treballen en tornos:

- a) La jornada general de treball per a tot el personal que presta els seus serveis al CSS de Menorca serà la mateixa que s'estableix en el conjunt de les administracions públiques.

Aquesta jornada general, a la qual corresponen les retribucions que figuren en els pressuposts anuals del consorci, serà en còmput anual la mateixa que es fixi per al personal de l'Administració general de l'Estat d'acord amb la jornada ordinària de treball efectiu setmanal que s'estableixi en el marc de la legislació vigent.

La distribució horària d'aquest còmput d'hores anuals i els tornos corresponents s'establirà en els corresponents calendaris que ha d'elaborar cada centre a l'inici de cada any.
- b) Sempre que ho permetin els calendaris, en aplicar el còmput d'hores anual, els tornos s'organitzaran de manera que en el relleu dels diferents tornos el personal d'entrada i de sortida coincideixin durant el temps necessari per organitzar el canvi de torn.
- c) Es computaran 22,5 hores anuals per la feina feta en diumenges, com a hores de lliure disposició.
- d) Mensualment es farà una comprovació del compliment de l'horari per part del personal que presta els seus serveis al CSS de Menorca i es notificarà el corresponent informe d'incidències d'incompliments d'horari o faltes d'assistència no justificats



degudament als diferents empleats o empleades afectats i als respectius caps de les unitats administratives dels quals depenguin. Per tal de dur a terme la comprovació del compliment de l'horari s'han de tenir en compte les circumstàncies recollides en la lletra g de l'apartat primer d'aquest article.

3. Altres disposicions de caràcter general:

- El temps de treball es comptarà de manera que, tant al principi com al final de la jornada diària el treballador sigui en el seu lloc de treball en condicions de desenvolupar la seva tasca professional.
- Dintre de la jornada diària, es considerarà treball efectiu el temps de descans per a berenar, que tindrà una durada màxima de 30 minuts, sempre que la jornada superi un mínim de cinc hores continuades. En cas de jornades superiors a 7 hores el temps de descans serà proporcional
- Quan, un treballador s'hagi de desplaçar fora de l'illa, per motius de feina, i hagi de romandre en el lloc d'assistència, per problemes de transport, es computarà com a temps treballat a raó de 30 minuts per hora fora de destí (amb un màxim de 2 hores) i es compensarà a l'inici de la jornada següent per desordre de jornada. Aquesta circumstància extraordinària caldrà que sigui justificada amb document que acrediti l'arribada a l'illa.
- Els treballadors es comprometen a fitxar en tots els centres de treball i per tots els conceptes contemplats pel programa informàtic de marcatge.

Article 34. Flexibilitat d'horaris d'entrada i sortida de la feina.

- Es fixa una marge de flexibilitat de dues hores per aquells treballadors/es

que es trobin en algun dels casos següents:

- a) tenir al seu càrrec un/a fill/a que tenguí una edat igual o inferior a la fixada per als alumnes d'educació primària.
- b) tenir al seu càrrec directe un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que pateixi una disminució psíquica, física o sensorial. Condició que haurà de ser acreditada mitjançant un certificat acreditatiu de la discapacitat i un certificat acreditatiu del lloc on resideix la persona discapacitada.
- c) tenir al seu càrrec directe un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motiu d'edat o malaltia necessiti atencions especials.

Aquest fet s'haurà d'acreditar mitjançant informe social en relació amb el grau de dependència. En els supòsits recollits en aquest punt, es tindran en compte d'igual forma a les persones unides per matrimoni i a les que es trobin en situació anàloga de convivència.

- En aquells casos en que hi hagi més d'un treballador que pugui sol·licitar aquest marge de flexibilitat (dos treballadors que siguin germans, matrimoni o parella de fet) únicament serà vàlida una sol·licitud.
- En tots cas el treballador haurà de presentar sol·licitud amb una antelació de 10 dies, degudament justificada davant el cap o responsable del departament, unitat o servei corresponent, i es fixarà l'horari a realitzar tenint en compte la sol·licitud del treballador i les necessitats del servei.

Article 35. Hores extraordinàries.

- Amb caràcter general es suprimiran les hores extraordinàries i només s'admetran en supòsits de necessitat extrema.

Quan per necessitats urgents o imprevisibles es facin hores extraordinàries, es compensaran en temps lliure o s'abonaran quan per causes d'impossibilitat de compensació no puguin ser compensades.

El càlcul serà el següent:

a) Compensació:

- Dies laborables (dilluns a dissabte): hores extraordinàries realitzades més 50%.
- Dies festius o diumenges: hores extraordinàries realitzades més 75%.

b) Abonament:

- Dies laborables (dilluns a dissabtes): Salari brut anual dividit entre el nombre de hores anuals més 50%.
- Dies festius i diumenges: Salari brut anual dividit entre el nombre de hores anuals més 75%

En cas que les hores extraordinàries siguin realitzades en horari nocturn (de 22 a 7 hores), tant en la compensació com en l'abonament s'incrementarà un 25%

**Article 36. Nocturnitat.**

Tindran la consideració d'hores nocturnes les compreses entre les 22 hores i les 7 hores.

El consorci es compromet a fixar el factor de jornada que inclogui les circumstàncies de nocturnitat i tornicitat del Catàleg de llocs de treball, de manera que es deixa de pagar la nit treballada per passar a retribuir de forma genèrica el fet de treballar de nit.

A l'hora de fer l'anàlisi dels factors jornada del Catàleg de llocs de treball el consorci haurà de tenir en compte els diferents casos afectats, fent un estudi individualitzat de cada un d'ells.

Article 37. Festivitat.

Dins l'anàlisi esmentada a l'article de nocturnitat, es tindrà en compte el fet de fer feina en el dies festius fixats al calendari laboral

Article 38. Descans setmanal.

A cada centre, tenint en compte les necessitats del servei, la direcció i els representants dels treballadors negociaran els descansos setmanals respectant al màxim i sempre que sigui possible el criteri següent:

Dos dies seguits de descans cada setmana, per a la qual cosa s'establiran torns a fi que el personal pugui gaudir d'aquest descans.

CAPÍTOL VIII. VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES.**Article 39. Vacances.**

Tots els treballadors tenen el dret de gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'unes vacances d'un mes, o els dies que en proporció li corresponguin si el termini del servei és menor. Als efectes de càlcul de prorrateig i divisió en terminis es disposa l'equivalència d'un mes per 30 dies naturals.

Durant el primer trimestre de l'any els responsables dels serveis confeccionaran els calendaris de vacances tenint en compte, sempre que sigui possible les peticions dels treballadors afectats i escoltant en el seu cas els seus representants.

Els treballadors es podran posar d'acord lliurement a fi d'escollir el període de vacances. Així mateix, es preveu la possibilitat de que els treballadors acordin seguir un torn rotatori entre ells a l'hora d'elegir el període de vacances.

En el cas que no sigui possible l'acord lliure, el consorci comunicarà amb la màxima antelació possible el termini de vacances de cada treballador, el qual serà fixat, sempre que sigui possible, donant preferència al personal amb fills en edat escolar sempre que el període sol·licitat coincideixi amb el de vacances escolars.

En qualsevol cas s'han de tenir en compte les necessitats del servei.

Un cop aprovat el calendari de vacances, s'exposarà al tauler d'anuncis de cadascun dels centres o serveis i la modificació de qualsevol estarà condicionada a les necessitats del servei.

Si per exigències del servei cal interrompre les vacances d'un treballador, s'aplicarà l'establert l'article 8 del decret 47/1995, de 4 de maig que aprova el reglament regulador de la concessió de vacances, permisos i llicències.

Hom podrà gaudir de les vacances en terminis fraccionats, la suma total de dies no podrà superar 22 dies laborables, o els corresponents establerts per antiguitat.

Si, per necessitats del servei, raons urgents o ineludibles, les vacances fossin denegades i s'haguessin de traslladar a un altre període diferent, el treballador/a, tindrà dret a que li siguin pagades les despeses que per aquest motiu se li hagin ocasionat, prèvia presentació de documents justificatius, sempre que no hi hagi negligència per part del personal en l'assumpció aquestes despeses, sempre que aquesta negativa sigui feta amb una antelació inferior a quinze dies des de la data d'inici del període.

En el cas que dues persones (cònjuge o parella estable) prestin els seus serveis en el CSS DE MENORCA, es procurarà, prèvia sol·licitud dels interessats, que el termini de vacances coincideixin en les mateixes dates.

En aplicació del que preveu la clàusula addicional catorzena del TRLEBEP el temps de vacances es veurà ampliat de la següent forma:

Antiguitat dies de vacances

15 anys 23 dies laborables



20 anys 24 dies laborables

25 anys 25 dies laborables

30 anys 26 dies laborables

Aquest dret es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment de l'antiguitat esmentada.

Article 40. Vacances i incapacitat laboral transitòria.

Les baixes per malaltia o accident no laboral que es produeixin durant el temps de vacances deixaran aquestes en suspens, per la qual cosa s'haurà d'acreditar aquesta circumstància mitjançant la presentació, dintre del termini legal, del certificat mèdic de baixa. Si el treballador és donat d'alta abans d'acabar les vacances programades, seguirà gaudint-ne fins que les finalitzi. Si en acabar el termini previst encara roman de baixa mèdica, continuarà en aquesta situació fins que sigui donat d'alta per part del facultatiu.

Tant en un com en l'altre cas es reconeixerà al treballador un crèdit de dies de descans igual al del temps de baixa durant vacances, del qual podrà gaudir, un cop transcorregut el calendari de vacances del personal, segons les necessitats del servei i fins a 15 de gener de l'any següent al de la meritació d'aquest dies.

Article 41. Assumptes propis

Els treballadors afectats per aquest Conveni col·lectiu tindran dret a 6 dies laborables de què podran gaudir d'acord amb la seva conveniència, mitjançant sol·licitud al CSS DE MENORCA i amb el vist i plau del cap del servei, llevat que sigui impossible, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, els quals no es podran acumular al període de vacances.

Quant el cap del servei denegui la petició, especificarà el motiu exacta de la denegació.

Quan no se'n pugui gaudir durant tot l'any per causes del servei, es podran concedir durant el mes de gener següent.

Aquest dies es podran gaudir sempre que es compleixi el còmput horari anual establert pel conjunt de les administracions públiques, o la seva part proporcional en cas dels treballadors a mitja jornada o amb reducció de jornada.

Els treballadors en règim de torns se'ls concedirà canvis de torn que necessitin, independentment de la durada del mateix, sense justificació prèvia i sempre que s'asseguri la normalitat del servei i es notifiqui, per part dels dos treballadors afectats, amb dos dies d'antelació a la direcció del centre.

Quant el cap del servei denegui la petició, especificarà el motiu exacta de la denegació.

El personal que presta els seus serveis al CSS de Menorca podrà gaudir de fins a dos dies addicionals de permís per assumptes particulars quan es compleixi el sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

Article 42. Llicències especials.

Sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin, es poden concedir

llicències pels motius següents:

- Per realitzar estudis sobre matèries relacionades directament amb la Funció Pública. La llicència es pot concedir tant per cursar estudis com per realitzar treballs d'anàlisi o de documentació.
- Per assumptes propis.

En ambdós casos serà preceptiu l'informe del cap del departament o del servei on el treballador presti els seus serveis.

La durada de la llicència no pot excedir de tres mesos cada dos anys, en el supòsit de la lletra b). En el supòsit de la lletra a), la durada màxima serà de divuit mesos, cada tres anys, si la llicència s'ha concedit en interès de la pròpia Administració, i de dotze mesos, cada tres anys, si s'ha concedit en interès exclusiu del treballador.

Article 43. Permisos retribuïts. (per causa justificada)

El CSS DE MENORCA concedirà permisos, sempre que resultin justificats degudament, pels motius següents:

- Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es

produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent. Si es tracta de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils si es produeix a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils si és en una localitat diferent.

b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia.

c) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.

d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.

e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part per les empleades embarassades i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

f) Les empleades del CSS de Menorca en estat de gestació podran gaudir d'un permís retribuït, a partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs, fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es pot iniciar el primer dia de la setmana 35 d'embaràs, fins a la data de part.

g) Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin. L'empleada també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

h) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, l'empleada o empleat tenen dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries i percebre les retribucions íntegres. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

i) Per raons de guarda legal, quan l'empleat tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui. Té el mateix dret l'empleat que s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

j) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, l'empleat té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

k) Per temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

l) Per assumptes particulars, sis dies a l'any.

m) Per matrimoni, quinze dies.

S'equipara a les parelles de fet amb les persones que gaudeixen de determinats drets per matrimoni.

Perquè les parelles de fet puguin gaudir d'aquests drets hauran de presentar un certificat acreditatiu de la seva inscripció en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears o del registre municipal corresponent.

Article 44. Visites al consultori mèdic.

Als treballadors que tinguin la necessitat d'un reconeixement mèdic se'ls abonarà el salari corresponent a les hores utilitzades per a la consulta, sempre que els horaris de consulta coincideixin amb les hores de treball i compleixin el requisit de presentar el certificat que facilitarà l'empresa signat pel tècnic facultatiu del servei de salut pública.

En el cas de visites mèdiques fora del servei de salut pública, hi haurà un límit de 16 hores anuals. Les hores que excedeixin d'aquest límit s'abonaran en un 50% del salari.

Aquest dret es també reconeixerà als treballadors/es que tinguin que acompanyar als seus fills menors o discapacitats i aquells que tinguin persones majors al seu càrrec.

Suposant que el treballador es posi malalt durant la nit o dies no laborables i, per tant, no pugués recollir el certificat de l'empresa, se'n podrà presentar qualsevol altre signat pel facultatiu del servei de salut pública.

Article 45. Reducció de la jornada laboral per motius personals.

Pel que fa a la reducció de la jornada laboral, serà d'aplicació el que disposa la Resolució de 28 de desembre de 2012, de la Secretaria de Estado d'Administracions Públiques per la què es dicten instruccions sobre jornada i horaris de treball del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics.

CAPITOL IX. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR.**Article 46. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.**

El CSS de Menorca concedirà els permisos següents amb les corresponents condicions mínimes:

a) Permís per part: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribueix a opció de la treballadora sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

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

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

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es compta a elecció del treballador, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que tots dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin i en els termes que es determini per reglament.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, i durant aquest període es perceben exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos que preveu el paràgraf anterior i per al supòsit que estableix el paràgraf esmentat, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article són els que així estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

c) Permís de paternitat pel naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill: té una durada de quatre setmanes i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb





finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos que preveuen els apartats a) i b).

En els casos que preveuen els apartats a), b) i c), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la treballadora i, si s'escau, de l'altre progenitor treballador, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els treballadors que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment tant temporal com permanent, una vegada finalitzat el període de permís tenen dret a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora: les faltes d'assistència de les treballadores víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.

Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el CSS de Menorca.

e) Permís per cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el treballador, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, té dret a una reducció de la jornada de treball almenys de la meitat de la durada d'aquella, i percep les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o l'entitat on hagi prestat els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

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

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el CSS de Menorca, aquest pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei.

La possible acumulació d'aquesta reducció de jornada en jornades completes haurà d'ajustar-se, en el seu cas, a les condicions i supòsits el reglament que desenvolupi la legislació de funció pública en aquesta aspecte.

f) Per fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els treballadors que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació d'afectivitat anàloga, i els fills dels ferits i morts, sempre que tinguin la condició de empleats públics i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi l'Administració competent en cada cas.

Les mesures esmentades s'han d'adoptar i mantenir en el temps mentre que siguin necessàries per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a què està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

**Article 47. Condicions especials en els supòsits d'excedència per tenir cura de fills.**

El període que el treballador/a estigui gaudint d'un excedència per tenir cura de fills (naixement o adopció), serà computable a efectes de triennis, consolidació del grau personal i drets passius i el treballador tindrà dret a participar en els cursos de formació organitzats pel CSS DE MENORCA que es valorin adequats i que facilitin la seva posterior reincorporació al seu lloc feina.

Article 48. Flexibilitat d'horaris entrada i sortida de la feina.

Es fixa una marge de flexibilitat de dues hores per aquells treballadors/es que es trobin en algun dels casos prevists a l'article 34 d'aquest Conveni Col·lectiu.

Article 49. Ajudes per natalitat

S'acorda que l'ajut per natalitat al treballador/a serà de 1200€ per cada fill, i que es farà extensiu als acolliments i adopció de menors de tres anys.

En cas que els dos membres de la parella siguin treballadors del CSS DE MENORCA, només es concedirà l'ajuda a un d'ells.

Article 50. Ajudes fill menors

Els treballadors amb fills menors de 16 anys tindran un ajut anual de 500€ que s'abonarà automàticament.

Així mateix, els treballadors amb fills amb edats entre els 16 i 25 anys també tindran un ajut de 500€ sempre que justifiquin que cursen estudis.

En cas que els dos membres de la parella siguin treballadors del CSS DE MENORCA, només es concedirà l'ajuda a un d'ells.

Article 51. Ajudes pels fills dels treballadors/es

El CSS DE MENORCA concedirà anualment ajudes als seus treballadors pels conceptes següents:

- Pels fills dels treballadors de 0 a 3 anys, tant si assisteixen a un escoleta o no, sempre que la mare i el pare treballin fora de casa: 450 euros.
- Pels fills dels treballadors que cursin estudis d'educació infantil, primària i primer cicle de secundària: 250 euros.
- Pels fills dels treballadors que cursin estudis de segon cicle de secundària, batxiller i mòduls professionals II i III, i proves d'accés a cicles formatius i a la universitat: 350 euros.
- Pels fills dels treballadors que cursin estudis universitaris, màsters i postgraus, s'abonarà l'import total de la matrícula i les despeses de material amb un màxim, per ambdós conceptes, de 780 euros.

En cas que els dos membres de la parella siguin treballadors del CSS DE MENORCA, només es concedirà l'ajuda a un d'ells.

Article 52. Activitats extraescolars fora del període lectiu.

Es concedirà una ajut de 300 euros com a màxim per cada fill, als treballadors amb fills menors de 12 anys que acudeixin a campaments i escoles d'estiu públiques i/o privades. Aquest ajut s'abonarà un cop presentada la factura del centre corresponent.

Aquest ajut es podrà fer extensiu a altres activitats organitzades durant els

diferents períodes de vacances del calendari escolar (Setmana Santa, Nadal, Setmana blanca, ...).

Si els dos membres de la parella presten serveis en el CSS DE MENORCA, només podrà sol·licitar aquesta ajuda un d'ells.

Article 53. Ajuda per viduitat i orfandat

- Viduitat: Aquesta modalitat d'ajuda té l'objecte de contribuir a pal·liar la situació econòmica desfavorable que es produeix per la defunció del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu i va destinada al cònjuge supervivent.

Es podrà beneficiar d'aquesta ajuda el cònjuge vidu, o parella estable del personal que causi defunció durant l'exercici pressupostari corresponent, d'acord amb l'ordenament civil vigent.

La quantitat d'aquesta ajuda per viduitat, la qual es rebrà d'una sola vegada, serà de 1800 euros.



-Orfandat: Aquesta modalitat d'ajuda té l'objecte de contribuir a pal·liar la situació econòmica desfavorable que es produeix per la defunció del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu i va destinada a cadascun dels fills menors de 25 anys que tinguin dependència econòmica del finat o a fills majors de 25 anys que pateixin minusvalidesa reconeguda i que no tinguin ingressos propis.

La quantitat d'aquesta ajuda per orfandat, la qual es rebrà d'una sola vegada, serà de 1800 euros.

Article 54. Protecció de la maternitat i temps de lactància.

Sempre que sigui possible, el CSS DE MENORCA adaptarà les condicions, el temps i els torns de treball de la treballadora embarassada que així ho sol·liciti i que acrediti la necessitat d'aquesta adaptació mitjançant informes dels serveis mèdics competents.

El que disposa el paràgraf anterior també serà d'aplicació durant el període

de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament a la salut de la mare o del fill, i sempre que existeixi informe o recomanació dels serveis mèdics competents.

Article 55. Realització d'exàmens prenats i de tècniques preparació al part dintre de la jornada laboral.

La treballadora que hagi de realitzar exàmens prenats dintre de la jornada de treball o que assisteixi a sessions tècniques de preparació al part li serà d'aplicació l'establert a l'article 44 en relació amb les visites al consultori mèdic.

Per poder gaudir d'aquest dret s'haurà d'acreditar l'assistència mitjançant certificat signat pel facultatiu del servei de salut i s'haurà de justificar degudament la no realització de consultes i/o sessions fora de l'horari laboral.

CAPÍTOL X. PERCEPCIONS SALARIALS I NO SALARIALS.

Article 56. Retribucions.

Les retribucions del personal comprès en aquest Conveni col·lectiu està format pels conceptes retributius prevists a l'EBEP; al Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, i a les disposicions que els modifiquin.

S'aplicarà, així mateix, qualsevol millora retributiva establerta per al personal que presta els seus serveis a l'Administració local.

Aquestes retribucions es divideixen en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

Dintre de les retribucions bàsiques, s'inclou el sou, els triennis i les pagues extraordinàries.

Mentre que les retribucions complementàries venen fixades pel complement de destí, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris.

Article 57. Antiguitat i indemnitzacions per raó del servei o per residència.

Els treballadors laborals fixos i eventuais tindran dret a la percepció d'una retribució per antiguitat, segons la seva categoria professional, d'acord amb la normativa que regula aquest concepte.

D'acord amb l'establert al Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, les indemnitzacions per raó del servei o per residència al territori nacional del personal al servei del CSS de Menorca que tinguin dret a elles seran les mateixes que corresponen al personal al servei de l'Administració de l'Estat.

Article 58. Retribucions complementàries

a) Complement de destinació

El catàleg de llocs de treball establirà els complements de destinació dintre dels límits màxim i mínim fixats per la legislació estatal.

L'increment de nivell, dintre dels límits establerts, es regirà per l'establert a aquest conveni col·lectiu.

b) Complement específic.

Aquest complement està destinat a retribuir les condicions particulars de cada lloc de treball, atenent a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, perillositat o penositat.

c) Productivitat

El CSS de Menorca podrà establir un complement de productivitat que, d'acord amb un sistema d'indicadors prèviament negociat amb els representants del personal, reconegui el grau d'interès, iniciativa o esforç amb què els diferents empleats del consorci exerceixen la seva feina i el rendiment o resultats obtinguts.



**Article 59. Incrementos de grau personal**

L'Increment de grau personal del personal fix de la corporació es durà a terme pel següent sistema:

* Per prestació de serveis: s'estableix que per 'tres anys de servei al consorci' en el lloc de treball, i amb informe favorable del cap immediat superior, es podrà incrementar el nivell de grau personal, fins a un límit per a cada grup:

* Subgrup A1: 21-24

* Subgrup A2: 18-22

* Subgrup C1: 14-16

* Subgrup C2: 12-14

* Altres agrupacions professionals: 10-12

* Per superació de cursos de formació o programes de perfeccionament o desenvolupament de funcions de cap de secció o servei: s'estableix la possibilitat d'accedir al nivell màxim fixat per a cada grup, mitjançant el sistema que es detalla a continuació:

* Subgrup A1 (Nivell màxim 28)

- Per desenvolupament de funcions corresponents a coordinador/a, nivell 24.
- Per desenvolupament de funcions corresponent a director/a, nivell 26
- Per superació de cursos o programes de perfeccionament, dintre de les funcions que els corresponen, un nivell per cada 240 hores de cursos, sempre que la duració mínima dels mateixos sigui de 20 hores.

* Subgrup A2 (Nivell màxim 26)

- Per desenvolupament de funcions corresponents a coordinador/a, nivell 24
- Per superació de cursos o programes de perfeccionament, dintre de les funcions que els corresponen, un nivell per cada 180 hores de cursos, sempre que la duració mínima dels mateixos sigui de 20 hores.

* Subgrup C1: (Nivell màxim 22)

- Per desenvolupament de funcions de secretària de Comissió informativa dels òrgans de govern del Consorci o cap d'alguna de les unitats en les què es pugui estructurar l'organització del Consorci, nivell 20.
- Per superació de cursos o programes de perfeccionament, dintre de les funcions que els corresponen, un nivell per cada 100 hores de cursos, sempre que la duració mínima dels mateixos sigui de 20 hores.

* Subgrup C2(Nivell màxim 18)

- Per superació de cursos o programes de perfeccionament, dintre de les funcions que els corresponen, un nivell per cada 60 hores de cursos, sempre que la duració mínima dels mateixos sigui de 20 hores.

* Altres agrupacions professionals(Nivell màxim 14)

- Per desenvolupament de funcions de major responsabilitat, com governanta, conserge, cap de cuina i altres similars que puguin crear-se, mitjançant el sistema que es determini (concurs o lliure designació), nivell 14.
- Per superació de cursos o programes de perfeccionament, dintre de les funcions que els corresponen, un nivell per cada 30 hores de cursos, sempre que la duració mínima dels mateixos sigui de 20 hores.

Per poder accedir a un nivell superior per qualsevol dels dos sistemes anterior serà requisit imprescindible el tenir el nivell de català que assenyalava el catàleg de llocs de treball per a cada lloc.

Tenint en compte que la formació és una de les principals vies previstes per a incrementar de grau personal, és considera necessari que la concessió d'aquests increment de grau personal segueixen pautes homogènies i per això s'acorden els següents criteris d'aplicació a les sol·licituds d'incrementos de grau personal per superació de cursos de formació:

- (a) Seran computables per a l'increment de grau personal, aquells cursos o programes de perfeccionament que siguin homologats prèviament pel servei de Recursos Humans amb el coneixement dels delegats de personal.
- (b) El sol·licitant haurà de presentar certificació d'haver superat el curs on s'assenyalarà el nombre d'hores del mateix
- (c) Podran presentar sol·licituds d'increment de grau personal els treballadors que tinguin consolidat el nivell immediat inferior (dos anys) i es valoraran els cursos realitzats des del darrer acord d'increment del seu grau personal, no podent incrementar-se més d'un nivell per cada dos anys, tot i que tingui un nombre d'hores de cursos superior a l'establert per incrementar un nivell.



Les sol·licituds d'increment de grau personal seran informades pels delegats de personal i aprovades posteriorment per l'òrgan competent del Consorci.

Article 60. Pagues extraordinàries.

Els treballadors inclosos dintre de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindran dret a dues gratificacions extraordinàries a l'any per un import mínim cada una d'elles d'una mensualitat del sou i triennis, les quals es percebran juntament amb les nòmines de juny i de desembre.

Al treballador que ingressi o cessi durant l'any o aquell que tingui una jornada inferior a la normal, se li abonaran les pagues extraordinàries en proporció al temps de servei que efectivament hagin prestat.

Les pagues extraordinàries podran ser incrementades per aplicació dels criteris establerts anualment a la Llei general de pressuposts de l'Estat.

Article 61. Bestretes a compte.

El personal laboral tindrà dret a percebre un avançament del seu salari quan ho necessiti per atendre necessitats urgents, amb les condicions següents:

- a) La persona interessada dirigirà una sol·licitud al/a la president/a del CSS DE MENORCA, on exposarà la quantitat que demana i el compromís de devolució en els terminis prevists.
En el cas que, un cop concedida la bestreta, el beneficiari deixés de prestar els seus serveis al CSS DE MENORCA o volgués demanar excedència de qualsevol tipus, haurà de retornar íntegrament la quantitat que resta per al pagament total de la bestreta.
- b) Les bestretes seran de caràcter ordinari o extraordinari i els seus imports seran, respectivament, de fins a 3000 euros i de fins a 12000 euros.
- c) Aquestes bestretes no meritiran cap tipus d'interès i s'hauran de reintegrar en un termini màxim de 12 o 24 mensualitats, segons siguin en terminis mensuals, trimestrals o semestral, a voluntat de la persona interessada.
- d) S'haurà de tenir en compte que d'acord amb la normativa vigent totes les bestretes que tinguin un termini de reintegrament superior als 12 mesos estan subjectes a l'IRPF per l'import corresponent als interessos legalment establerts pels préstecs.
- e) A les bases d'execució del pressupost es regularà les condicions de petició i condicions de concessió quan es sol·licita una bestreta sense estar acabada la devolució d'un altre.
- f) El CSS DE MENORCA podrà requerir la justificació de la despesa que ha motivat la sol·licitud de bestreta.

Article 62. Quilometratge

Si, per necessitats del servei, el CSS DE MENORCA acorda la utilització per part del treballador/a del vehicle propi per a la realització de desplaçaments originats per la prestació del servei, el consorci abonarà a aquest treballador/a la despesa corresponent d'acord amb el que estableix la normativa vigent.

En els casos en que hi hagi línia de transport públic, el CSS DE MENORCA potenciarà la seva utilització i realitzarà l'abonament per quilometratge a través de l'atorgament de targetes al personal afectat.

Article 63. Percepcions extrasalarials.

El CSS DE MENORCA reconeixerà als seus treballadors el dret a gaudir de les percepcions extrasalarials que s'estableixin a la normativa bàsica estatal.

CAPÍTOL XI. MILLORES SOCIALS I ALTRES PRESTACIONS.

Article 64. Revisions mèdiques.

El CSS DE MENORCA restarà obligat a proporcionar anualment a una revisió mèdica, adequada al lloc de treball, de caire voluntari que anirà a càrrec de CSS de Menorca.

En funció de les condicions de determinats llocs de treball l'esmentada revisió mèdica, ja sigui general o específica podrà imposar-se obligatòriament, comunicant aquesta obligatorietat al Comitè de Seguretat i Salut.

A més el personal de risc per les característiques del seu lloc de treball, o que estigui en contacte amb persones o fons de contagi, tindrà dret a fer-se proves analítiques específiques, incloses vacunació contra l'hepatitis, tuberculosi, VIH, etc., així mateix al personal que estigui en contacte amb pantalles d'ordinadors, o de raigs X, se l'inclourà una reconeixement oftalmològic especial anual.



Article 65. Discapacitats.

Es concedirà un ajut mensual de 600 euros per als treballadors/es que tinguin al seu càrrec persones discapacitades amb grau superior al 65%, sempre que la persona discapacitada tingui uns ingressos que no excedeixin, en còmput anual, del doble del salari mínim interprofessional.

En el cas d'una discapacitat entre el 33 i 65%, l'ajut mensual serà de 200 euros sempre que la persona discapacitada tingui uns ingressos que no excedeixin, en còmput anual, del doble del salari mínim interprofessional.

Article 66. Roba de treball.

- El CSS DE MENORCA facilitarà aquest material en tots aquells casos en que es consideri necessari i fixarà els centres i llocs de treball en que serà obligatòria una roba determinada.
- En el moment que cessi la prestació del servei per part del treballador, aquest tornarà els uniformes al seu departament.
- En els casos en que els uniformes obligatoris previnguin la possibilitat de falda o calçons, les treballadores podran optar per una d'aquestes dues peces.
- El CSS DE MENORCA es compromet a realitzar una actualització del llistat d'uniformes i/o peces de treball corresponents als diferents llocs de feina. Aquesta actualització s'encarregarà al Comitè de Seguretat i Salut dintre d'un termini dos mesos des de la publicació d'aquest conveni col·lectiu i s'incorporarà aquest document com a annex.

El CSS DE MENORCA facilitarà al seu personal els uniformes que s'hauran d'utilitzar obligatòriament. Les peces es renovaran sempre que calgui si anteriorment es lliura la que s'ha deteriorat i sempre que no hagi concorregut negligència per part del treballador. La primera vegada es lliuraran dues peces.

Article 67. Menjar als centres.

Els treballadors que per necessitats del servei i amb l'objecte de complir una funció educativa o terapèutica, hagin de romandre en el centre de treball durant el dinar o sopar, tindran dret a menjar al seu centre de treball.

Article 68. Dieta per menjar

Únicament s'abonarà en concepte de dieta per dinar al personal que percep les seves retribucions sense tenir en compte el fet de treballar matí i tarda i que excepcionalment i amb la autorització corresponent hagin de treballar en horari de tarda. En aquest casos s'abonarà 6 euros en concepte de dieta per dinar.

Article 69. Ajudes i prestacions socials

- La corporació manifesta la intenció de no fomentar serveis de salut privats, per la qual cosa proposa que els treballadors del CSS DE MENORCA únicament puguin rebre ajuts per poder gaudir d'aquelles prestacions que no es troben recollides pels serveis de salut públics.
- S'abonarà en concepte d'ajudes socials els imports de les despeses de salut amb certificat mèdic i segons l'escala de la despesa que es detalla a continuació:

Per imports inferiors a 50 euros 100% de la factura

Per imports entre 51 euros i 100 euros 70% de la factura

Per imports entre 101 euros i 300 euros 60% de la factura

Per imports entre 300 euros i 1000 euros 50% de la factura

Per imports superiors a 1000 euros 40% de la factura fins a 1500 euros.

Aquestes ajuts es pagaran a tots els treballadors que portin més d'un any ininterromput de servei a l'empresa. En cas d'excedència es computarà la part proporcional dels temps treballat des de la darrera subvenció

Requisit dels no titulars:

- Conviure amb el titular
- Dependre econòmicament del titular
- No percebre remuneració per treball, ni renda patrimonial, ni pensió superior al doble del salari mínim interprofessional dels treballadors majors de 18 anys.
- No tenir dret, per títol diferent, a percebre assistència d'aquestes característiques per el servei de salut públic o qualsevol altra



assegurança.

Viatges:

- S'abonarà el desplaçament fora de l'illa, quan aquest es faci per prescripció facultativa per no hi haver especialista a l'illa
- S'abonarà el desplaçament d'un acompanyant si es justifica aquesta necessitat.

Condicions:

Les ajudes s'abonaran sempre que es demanin, s'acrediti la necessitat mitjançant l'oportuna certificació mèdica i es presenti la factura corresponent.

Article 70. Pla de pensions

Sempre que la legislació vigent ho permeti, es destinarà el 0,5% de la massa salarial en concepte d'aportació a un pla de pensions que es preveu establir properament. Aquest pla de pensions serà gestionat, en el seu cas, per una entitat que serà seleccionada per concurs.

Article 71. Incapacitat temporal

1. Es reconeixen al personal del CSS de Menorca acollit al règim general de la Seguretat Social els complements següents en els supòsits d'incapacitat temporal:

- a) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes, fins al tercer dia, se li reconeix un complement retributiu del cinquanta per cent de les retribucions que hagi percebut el mes anterior a aquell en què s'hagi causat la incapacitat. Des del quart fins al vintè dia, ambdós inclosos, se li reconeix un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions que hagi percebut el mes anterior a aquell en què tenguí lloc la incapacitat. A partir del vint-i-unè dia, aquest inclòs, se li reconeix una prestació equivalent al cent per cent de les retribucions que hagi percebut el mes anterior a aquell en què tenguí lloc la incapacitat.
- b) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social s'ha de complementar, durant tot el període de durada, fins al cent per cent de les retribucions que hagi percebut el personal esmentat el mes anterior a aquell en què tenguí lloc la incapacitat.

2. En tot cas, s'han de complementar les retribucions fins al cent per cent de les que percebi la persona afectada en els supòsits, degudament justificats, d'hospitalització, d'intervenció quirúrgica, derivats de malalties oncològiques, de les malalties greus indicades en l'annex II i en els que es produeixin com a conseqüència d'embaràs.

Per als serveis assistencials, també s'hi afegixen les malalties infectocontagioses següents: varicel·la, herpes zòster, grip, tuberculosi, diarrea infecciosa aguda i hepatitis.

3. Les referències als dies que es fan en els apartats anteriors s'han d'entendre fetes a dies naturals.

4. L'abonament de la millora es farà efectiu en la nòmina del mes corrent.

5. El contingut d'aquest acord resta condicionat al compliment de la normativa vigent en cada moment.

Article 72. Assegurança de responsabilitat civil.

El CSS DE MENORCA queda obligat a contractar una assegurança de responsabilitat civil per a les contingències que es puguin derivar de les prestacions pròpies de personal.

La cobertura d'aquesta responsabilitat començarà a ser efectiva des del dia següent a la signatura de l'esmentada pòlissa.

Article 73. Accidents de circulació.

Si un treballador al servei del consorci, conduint un vehicle de propietat del consorci o particular, sofria un accident de circulació durant la seva jornada de treball, el CSS DE MENORCA garantirà les cobertures següents:

Assumir la defensa lletrada davant jutjats, tribunals o altres organismes, sempre que no sigui coberta per la pòlissa d'assegurança del vehicle.

En cas de retirada temporal del carnet de conduir al treballador/a, com a conseqüència d'un accident, i si aquest carnet de conduir és requisit per desenvolupar les seves funcions, el CSS DE MENORCA podrà destinar-lo a altres tasques alienes a la seva categoria o funció, però sempre del mateix nivell.



S'exceptuen els casos de conducció temerària o sota la influència d'alcohol o estupefaents.

Article 74. Responsabilitat Civil i assistència jurídica.

El CSS DE MENORCA es farà càrrec de les indemnitzacions que es derivin dels danys materials ocasionats als béns patrimonials dels seus treballadors de forma intencionada per tercers, com a conseqüència de l'exercici les funcions que els són encomanades, quan els responsables siguin declarats insolvents.

La procedència i la quantia de la indemnització vindrà determinada per l'establert en el corresponent procediment judicial.

CAPITOL XII. SEGURETAT E HIGIENE

Article 75. Seguretat i higiene en el treball

Serà de aplicació en el CSS DE MENORCA la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, i les seves normes de desenvolupament, així com tots els reials decrets i normatives aparegudes posteriorment a aquesta llei.

Aquesta llei té l'objectiu de promoure la seguretat i la salut dels treballadors per mitjà de l'aplicació de mesures i del desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

Els treballadors eventuais gaudiran del mateix nivell de protecció, en matèria de seguretat i salut, que la resta de personal del CSS DE MENORCA.

El CSS DE MENORCA, al contractar altres empreses per la realització d'obres o serveis, haurà de vigilar que aquestes empreses contractades compleixin la normativa de prevenció de riscos laborals.

CAPITOL XIII. Extinció i suspensió del contracte laboral

Article 76. Excedència voluntària

1. L'excedència voluntària suposa la interrupció de relació de serveis entre el/la treballador/a i l'administració.

Pot ser de diferents tipus, i en tots aquests tipus, i amb les excepcions indicades més endavant, no es percebrà cap retribució ni es computarà el temps a efectes de promoció ni triennis.

Els/les treballadors/es que estiguin en aquesta situació no tenen dret a reserva del lloc de treball i hauran de sol·licitar, quan reingressin, qualsevol lloc que existeixi vacant del seu nivell o participar en algun concurs de provisió que es convoqui.

2. Excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.

Procedirà declarar en situació d'excedència voluntària als treballadors/es que es troben en situació de servei actiu en un altre Cos o Escala de qualsevol de les administracions públiques, o passin a prestar serveis a organismes o entitats del sector públic i no els correspon quedar en un altre situació.

En aquest supòsit la reincorporació al servei actiu, un cop finalitzada la relació que va donar lloc a la situació d'excedència, es farà efectiva mitjançant la participació en els concursos o processos de lliure designació que es convoquin per a la provisió de llocs de treball, sense perjudici de la utilització de la figura de l'adscripció provisional.

3. Excedència voluntària per interès particular

També es podrà concedir excedència voluntària als treballadors/es que ho sol·licitin per interès particular sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Dins d'aquest interès particular s'inclouen les peticions per a la realització de tasques de caràcter social i/o voluntariat.

Per sol·licitar aquest tipus d'excedència serà requisit haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant els cinc anys anteriors i no es podrà romandre en aquesta situació menys de dos anys.

Així mateix es procedirà a declarar en excedència voluntària quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació distinta de la de servei actiu, el el/la treballador/a no sol·licités el reingrés al servei actiu en el termini establert (un mes en els casos d'excedència voluntària per prestació de servei en el sector públic i serveis especials), se'l declararà en excedència voluntària per interès particular.





4. Excedència per tenir cura de fills i/o familiars

Els/les treballadors/es amb un any com a mínim de prestació de servei en el CSS DE MENORCA, tindran dret a una excedència voluntària d'un màxim de tres anys per tenir cura d'un fill menor de 3 anys (per naturalesa, adopció, acolliment permanent o preadopi), així com d'un any per tenir cura de familiars (fins al segon grau de consanguinitat o afinitat) que per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix.

Si gaudint d'una excedència d'aquest tipus s'adquireix el dret a gaudir-ne un altre (per naixement d'un altre fill o cura d'un familiar), s'acabarà el gaudiment de l'anterior i es començarà a computar la nova.

El període de permanència en aquesta situació es computa a efectes de triennis, grau i drets passius. A més, en la excedència per tenir cura de fills, durant el primer any, es té dret a la reserva del lloc de treball concret que s'ocupi.

En els dos anys restants, el dret serà a reserva de lloc d'igual nivell i retribució en la mateixa localitat del lloc de treball anterior.

En el supòsit de la excedència prevista al primer apartat d'aquest article, el dret a la reserva de lloc de treball durant el primer any d'excedència s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos, quan es tracti de membres d'unitats familiars que tinguin reconeguda la condició de família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos, si tenen la condició de família nombrosa de categoria especial.

Quant ambdós membres de la parella treballin, solament un d'ells podrà exercitar el dret a excedència per cura de fills i en cas de cura de familiars quan puguin gaudir d'aquest dret més d'un funcionari, per familiaritat, només es concedirà a un d'ells.

5. Excedència voluntària per agrupació familiar

Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar als empleats o a les empleades el cònjuge dels quals resideixi en un altre municipi per haver obtingut i exercir un lloc de feina de caràcter definitiu com a personal funcionari de carrera o personal laboral en qualsevol administració pública, entitats i organismes públics dependents o vinculats, en òrgans estatutaris, constitucionals o del Poder Judicial, així com també en òrgans de la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

6. Excedència voluntària per a les víctimes de violència

6.1. L'empleada víctima de violència de gènere té dret a sol·licitar una excedència voluntària sense necessitat d'acreditar un temps mínim de serveis previs. Aquesta excedència es pot mantenir sempre que l'efectivitat del dret a la protecció de la víctima ho exigeixi.

6.2. El mateix dret té el personal declarat judicialment víctima de qualsevol tipus de violència, quan ho necessiti per fer efectiva la seva protecció.

6.3. En els termes que estableix la legislació bàsica estatal, el període de permanència en aquesta situació és computable als efectes de triennis, consolidació de grau personal i drets del règim de la Seguretat Social que correspongui, i dóna dret a la reserva del lloc de feina

7. Excedència voluntària per motius de salut

El personal pot sol·licitar l'excedència voluntària quan ho necessiti durant els processos de recuperació com a conseqüència d'una malaltia o d'un accident, per un període no superior a tres anys, en els termes i en les condicions que reglamentàriament s'estableixin.

8. Excedència voluntària incentivada

El personal té dret a l'excedència voluntària incentivada en els supòsits i les condicions que estableix la normativa bàsica estatal o, si aquesta no la regula, la normativa autonòmica de desplegament.

Article 77. Deures

El personal està obligats a:

- Acotar la Constitució, l'Estatut d'autonomia i totes les disposicions que afectin l'exercici de les funcions que tenen encomanades.
- Servir amb objectivitat i imparcialitat els interessos generals, acomplint amb fidelitat les obligacions del càrrec.
- Acomplir amb eficàcia les funcions que tinguin assignades i cooperar en el millorament dels serveis i en la consecució dels fins de la unitat administrativa en què es trobin destinats.
- Al respecte i a la obediència jeràrquics, sense perjudici que puguin formular els suggeriments que considerin oportuns per a la millor atenció de les tasques encomanades. Si l'ordre era, en opinió del treballador, contrària a la legalitat, la podrà sol·licitar per escrit i, una vegada rebuda, en podrà comunicar immediatament per escrit la discrepància al cap superior, el qual decidirà o resoldrà motivadament. Si bé en cap cas es compliran les ordres que impliquin la comissió de delictes.





- e) Tractar amb correcció als companys, subordinats i administrats, facilitant-los a tots l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.
- f) Tractar amb cura el material que hagin de fer servir per a acomplir les funcions del lloc de treball i procurar la major economia en el funcionament del servei.
- g) Guardar sigil professional respecte dels assumptes que conegui per causa de l'acompliment del lloc de treball que ocupa i no donar publicitat, ni difondre, ni utilitzar indegudament els assumptes declarats per llei o classificats reglamentàriament com a secrets reservats.
- h) Participar en els cursos de perfeccionament professional que organitzi el CSS DE MENORCA, quan se n'estableixi caràcter obligatori.
- i) Conèixer les llengües oficials al nivell que es determini reglamentàriament, i facilitar als ciutadans i a les ciutadanes l'exercici del dret d'utilitzar-les en les relacions amb l'administració pública.
- j) Complir amb exactitud la jornada i l'horari de treball corresponent al lloc que s'ocupi de forma que es doni compliment a l'objectiu d'atendre millor als usuaris i a la resta d'objectius fixats per a cada un dels serveis, garantint el bon funcionament d'aquest serveis.
- k) Atendre els serveis mínims, en cas de vaga, de conformitat amb el que s'acordi en cada cas.

Els treballadors són responsables de la bona gestió dels serveis que tenen a càrrec seu.

El CSS DE MENORCA facilitarà els mitjans necessaris perquè els seus treballadors puguin desenvolupar les seves funcions de forma satisfactòria.

Així mateix, s'afavorirà la motivació i la implicació del personal en el funcionament intern del centre.

Article 78. Incompatibilitats

La prestació de serveis a l'Administració pública serà incompatible amb l'exercici de qualsevol càrrec, professió o activitat, públics o privats, per compte propi o d'un altre, retribuïts o merament honorífics, si impedeix o menyscaba l'exacta compliment dels deures del treballador, en comprometre la imparcialitat o independència o perjudica els interessos generals.

L'aplicació del règim d'incompatibilitats s'acomodarà als preceptes o principis de la legislació estatal que siguin bases del règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques.

CAPITOL XIV. Règim disciplinari

Article 79. Faltes

Les faltes comeses pels treballadors/es en l'exercici de les seves funcions seran qualificades de lleus, greus i molt greus.

S'entén per falta totes aquelles accions o omissions, voluntàries o amb culpa que suposin la infracció o l'incompliment dels deures del treballador.

Aquestes faltes seran sancionades d'acord amb l'establert a la normativa aplicable al personal laboral al servei de l'Administració Pública. Així mateix, el procediment a seguir en aquest tipus de procediments serà l'establert per al personal funcionari.

Article 80. Faltes molt greus

1. Es consideren faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears en l'exercici de la funció pública.
- b) La discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- c) L'assetjament sexual o psicològic o l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- d) L'abandonament del servei, així com la no assumptió voluntària de les tasques o funcions encomanades.
- e) L'emissió d'informes i l'adopció de resolucions o d'acords manifestament il·legals que causin perjudici a l'administració o a la ciutadania.
- f) L'excés arbitrari en l'ús de l'autoritat que causi perjudici al servei o al personal que en depèn.
- g) La publicació o la utilització indeguda de secrets oficials així declarats per llei o classificats com a tals, així com la divulgació, la publicació o la utilització indeguda de dades protegides per la normativa vigent en matèria de protecció de dades.
- h) La manca notòria de rendiment que comporti inhibició de l'acompliment de les tasques encomanades.



- i) La violació de la neutralitat o la independència polítiques fent valer la condició de personal funcionari.
- j) Aprofitar-se de la condició de personal funcionari per obtenir un benefici propi o d'una tercera persona.
- k) La realització d'activitats incompatibles legalment que comprometin la imparcialitat o la independència del personal funcionari.
- l) Els actes que impedeixin l'exercici dels drets fonamentals, de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- m) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- n) La participació en vagues, per a les persones que la tinguin expressament prohibida per llei.
- o) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials que s'hagin establert en cas de vaga.
- p) Els actes limitatius de la lliure expressió del pensament, les idees i les opinions.
- q) L'agressió greu a qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les funcions.
- r) La comissió d'un acte de violència dels que defineix l'article 1 de la Llei Orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que afecti el funcionament del servei.
- s) El consum d'alcohol, de substàncies estupefaents o psicòtropes que afecti el funcionament del servei o posi en perill les persones amb les quals es relaciona per raó del servei.
- t) La comissió de qualsevol altra conducta tipificada legalment com a falta molt greu.

2. Quan s'ha estat sancionat per la comissió de dues faltes greus dins l'any anterior, la comissió d'una nova falta greu tindrà la consideració de falta molt greu.

Article 81. Faltes greus

Són faltes greus:

- a) La manca d'obediència deguda al personal jeràrquicament superior i a les autoritats, que no constitueixi falta molt greu.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec que no constitueixi falta molt greu.
- c) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin dany a l'administració o a la ciutadania i no constitueixin falta molt greu.
- d) La tolerància del personal superior jeràrquicament respecte de la comissió de faltes molts greus o greus del personal que en depèn.
- e) La desconsideració greu amb qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions.
- f) La producció de danys greus als locals, al material o als documents dels serveis.
- g) La intervenció en un procediment administratiu quan s'hi doni alguna de les causes d'abstenció legalment assenyalades.
- h) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'administració o a la ciutadania, i no constitueixin falta molt greu.
- i) La manca de rendiment que afecti el funcionament dels serveis i no constitueixi falta molt greu.
- j) No guardar la discreció professional respecte dels assumptes que conegui per raó de les seves funcions, quan causi perjudici a l'administració o s'utilitzi en profit propi.
- k) L'incompliment de disposicions en matèria d'incompatibilitats, quan no constitueixi falta molt greu.
- l) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que acumulat suposi un mínim de deu hores dins un mes natural. A aquest efecte, s'entén per mes natural el període comprès des del primer dia fins al darrer de cadascun dels dotze mesos que integren l'any.
- m) La comissió de la tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
- n) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

Article 82. Faltes lleus

Són faltes lleus:

- a) L'incompliment injustificat de l'horari de treball que no constitueixi falta greu.
- b) La manca d'assistència injustificada d'un dia.
- c) La incorrecció amb qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions.
- d) La manca de cura o la negligència en l'exercici de les funcions pròpies.
- e) L'incompliment dels deures i les obligacions del personal funcionari, sempre que no hagi de ser qualificat com a falta molt greu o greu.

Article 83. Sancions

Les sancions que podran imposar-se en cada cas són les següents :

- a) Per a faltes lleus :
 - 1) Amonestació verbal.



- 2) Advertència escrita.
- 3) Suspensió de sou i feina d'un a deu dies.
- b) Per a faltes greus :
 - 1) Suspensió de sou i feina de més deu dies a menys d'un any.
 - 2) Trasl·lat a un lloc de feina situat a la mateixa localitat.
 - 3) La pèrdua d'un grau personal.
- c) Per a faltes molt greus :
 - 1) Suspensió de sou i feina d'entre un i sis anys.
 - 2) El trasllat a un lloc de feina situat en una altra localitat.
 - 3) La pèrdua d'entre dos i tres graus personals.
 - 4) Comiat.

Article 84. Compliment de les sancions.

Les sancions es compliran totalment o començaran a complir-se, si això no fos possible, en els terminis següents des de la seva fermesa:

- a) En els primers quinze dies, per a les faltes lleus.
- b) Dintre del mes següent, per a faltes greus i molt greus.

Article 85. Cancel·lació de les sancions.

Les sancions s'anotaran en l'expedient personal i es cancel·laran d'ofici en transcórrer els terminis següents, amb la retirada de l'expedient de les esmentades anotacions:

- a) Sis mesos des de la imposició, per a les faltes lleus
- b) Dos anys des de la imposició, per les faltes greus.
- c) Tres anys des de la imposició, per les faltes molt greus.

Article 86. Prescripció de les faltes.

Les faltes prescriuran d'acord amb el que disposa l'article 60 de l'Estatut

dels Treballadors, és a dir, 10 dies per faltes lleus, 20 dies per faltes greus i 60 dies per les molt greus, des de la data en que el CSS DE MENORCA tenguí coneixement que s'han comès, i en tot cas als sis mesos d'haver-les comeses.

Article 87. Recursos jurisdiccionals.

Sempre es podrà interposar recurs en contra de la valoració de les faltes i

les corresponents sancions imposades davant la jurisdicció competent, que les podrà revisar.

CAPITOL XV. Participació

Article 88. Participació directe

- El podran participar en el desenvolupament de l'activitat del CSS DE MENORCA a través dels següents mecanismes:
- Establiment de bústies per recollir els suggeriments del personal.
- Consultes on-line.
- Realització d'enquestes entre el personal per conèixer l'opinió sobre determinats aspectes organitzatius .
- Celebració d'assemblees o reunions amb el personal per informar o consultar determinats aspectes de funcionament intern.
- Participació dels treballadors/es en els processos de qualitat i en l'elaboració de les cartes de serveis.

CAPITOL XVI. Drets Sindicals

Article 89. Drets sindicals dels treballadors.

1. Cap treballador/a no podrà ser discriminat per raó de sexe, afiliació sindical, política o religiosa.

2. Tots els treballadors/es podran disposar de 10 hores laborals a l'any, retribuïdes, per assistir a reunions sindicals o d'entitats legalment constituïdes i relacionades amb a professió, i a les quals s'hagi convocat oficialment. Per fer ús d'aquest dret s'haurà d'avisar, amb 48 hores d'antelació a la direcció del centre, la unitat o el servei on estigui destinat.

Article 90. Dels representants dels treballadors.

Els representants del personal tindran dret a:

1. Emetre i informar abans que el CSS DE MENORCA executi les decisions adoptades per aquest sobre les qüestions següents:

- a) Reestructuració de plantilla i convocatòries de contractacions de personal laboral fix o eventual.
- b) Modificació de la jornada laboral.
- c) Plans de formació professional del CSS DE MENORCA, inclosos els cursets, seminaris, jornades.
- c) Sistemes de treball (implantació i modificació).
- d) Contractacions temporals.

2. Conèixer els models dels documents relacionats amb la contractació i l'acomiadament dels treballadors.

3. Tenir coneixement de la proposta de sanció d'un expedient disciplinari, amb una antelació de 48 hores a l'aplicació de qualsevol mesura disciplinària per falta greu o molt greu.

4. Exercir una tasca:

- a) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria de funció pública, laboral, de seguretat social i d'ocupació, així com la resta de pactes, condicions i usos d'empresa vigents, amb l'oportuna formulació d'accions legals davant el propi CSS DE MENORCA i els organismes o tribunals competents.
- b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.
- c) Les que estableixi la legislació vigent.

Així mateix, els representants del personal podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior de la seu i dels centres del CSS DE MENORCA en matèries pròpies o de representació, amb la possibilitat de publicar, o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés laboral, totes aquelles publicacions d'interès laboral o social.

El Comitè d'Empresa comptarà amb un tauler d'anuncis per a cada centre i serà responsable de totes les publicacions que s'hi exposin.

Així mateix, els representants dels treballadors podran informar al personal sense que això interrompi el procés de treball.

Article 91. Drets, garanties i competències

Dels delegats del personal:

- 1) Local: el CSS DE MENORCA facilitarà un local als delegats, amb mobiliari i dotació adient per poder reunir-se.
- 2) Dret de reunió: dintre o fora de les hores de treball en el local sindical, respectant la disponibilitat de temps sindical que cada delegat tingui. Es respectarà l'horari d'obertura del centre de treball.
- 3) Assemblees: el CSS DE MENORCA autoritzarà que es facin assemblees, dintre de les hores de treball, fins a un màxim de 24 hores anuals. Les assemblees les convocarà el Comitè d'Empresa i es comunicaran al director del centre 48 hores abans. A la comunicació es fixarà la data i hora de reunió, l'ordre del dia i el nom dels delegats. En el cas d'urgència es podrà reduir l'antelació de la convocatòria a 24 hores.
- 4) Les hores de què disposen els delegats del personal es podran acumular i transferir individualment a altres representants dels treballadors sempre que, durant el termini d'un mes, no excedeixi del doble del còmput d'hores mensuals legalment establertes per a cada representant.

Article 92. Dels sindicats

Els sindicats tindran les funcions i garanties següents:

- 1) Les previstes per la legislació vigent i la que es pugui legislar.
- 2) El descompte de les quotes dels seus afiliats a la nòmina.
- 3) Indistintament del nombre de treballadors als quals afecti aquest conveni col·lectiu i independentment de la modalitat de relació de



dependència amb el CSS DE MENORCA, els sindicats constituïts segons la LOLS tindran dret a escollir, d'entre els seus afiliats del personal del CSS DE MENORCA, un sol delegat sindical per cada central que hagi obtingut el 10% dels vots en l'elecció de representants de personal o del Comitè d'Empresa i tindran les mateixes garanties que aquest.

Així mateix tindran les competències següents:

1. Accés a la mateixa, informació i documentació que l'empresa posi a disposició dels representants del personal, amb l'obligació de guardar secret professional sobre aquells assumptes en que legalment pertorqui.
2. Assistir a les reunions dels delegats del personal o del Comitè d'Empresa, i a les comissions que es puguin crear, amb veu però sense vot.
3. Ser presents a la Comissió de Salut i a la d'Interpretació, Vigilància i Seguiment.
4. Ser escoltats pel CSS DE MENORCA o direcció del centre de treball abans d'adoptar mesures de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors/es en general i els afiliats al seu sindicat en particular, especialment en els acomiadaments i les sancions d'aquests últims.
5. Tenir dret a convocar assemblees en els centres de treball durant la jornada laboral, amb un màxim de 15 hores anuals.
6. Les mateixes hores sindicals que els representants dels treballadors.

Article 93. Pacte d'arbitratge

En el supòsit que, com a conseqüència de no assolir cap acord d'interpretació respecte de l'aplicació d'aquest conveni, les parts signants arribessin a qualche tipus de conflicte, un cop finalitzades les vies administratives i abans de recórrer a la instància judicial, se sotmetran voluntàriament a l'arbitratge que disposin conjuntament.

Article 94. Inaplicació de les condicions de treball.

El procediment per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la inaplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors serà el següent:

En cas de desacord en el període de consultes conforme el que preveu l'article 41.1 de l'ET, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, i aquesta disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fou plantejada. Quan les parts no haguessin sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments regulats en el II Acord Interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB número 18 de 3 de febrer de 2005.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no foren aplicables els procediments a que es refereix el paràgraf anterior, o aquests no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, de conformitat amb els procediments establerts en el Decret 51/2013, de 29 de novembre.

Article 95. Publicació del Conveni Col·lectiu.

Aquest conveni col·lectiu serà publicat en bilingüe pel CSS DE MENORCA i el posarà a disposició del Comitè d'Empresa.

Disposició Transitòria

1. Els efectes econòmics regiran des de l'1 de gener de 2017, mentre que les adaptacions de l'estructura salarial que s'hi preveuen resten condicionades a l'aprovació de la pertinent modificació del Catàleg de llocs de treball i, en el seu cas, de l'adopció de l'acord d'establiment del complement de productivitat.
2. Els treballadors i treballadores que com a conseqüència de l'aplicació del règim retributiu que estableix aquest conveni experimentin una disminució en el total de les retribucions anuals, amb exclusió d'aquells conceptes retributius que depenguin exclusivament de les característiques dels llocs de treball o del nivell de rendiment o de productivitat, tindran dret a un complement personal i transitori per la diferència, que serà absorbit per qualsevol futura millora retributiva segons els criteris que estableixin les successives lleis de pressupostos.





ANNEX I

PLACES DE LA PLANTILLA DEL CSS DE MENORCA QUE ES TROBEN RESERVADES A PERSONAL LABORAL

- Places del grup A:

Subgrup A1

Metge/essa gerontòleg

Metge/essa

Subgrup A2

Tècnic/a mitjà/ana de gestió

Terapeuta ocupacional

Infermer/a

Treballador/a social

Fisioterapeuta

- Places del grup B:

- Places del grup C:

Subgrup C1

Tècnic/a de serveis generals

Oficial administratiu

Auxiliars sociosanitaris/àries

Auxiliar farmàcia

Animador/a Sociocultural

Subgrup C2

Recepcionista/ordenança

Zelador/a dia

Zelador/a nit

- AGRUPACIONS PROFESSIONALS

Bugaders/es

Netejador/a

ANNEX II

Llista de malalties greus en les què s'aplicarà l'establert a l'article 71.2 d'aquest conveni col·lectiu

I. Oncologia

1. Leucèmia limfoblàstica aguda
2. Leucèmia aguda no limfoblàstica
3. Limfoma no Hodgkin
4. Malaltia de Hodgkin
5. Tumors del sistema nerviós central
6. Retinoblastomes
7. Tumors renals
8. Tumors hepàtics
9. Tumors ossis
10. Sarcomes de teixits tous
11. Tumors de cèl·lules germinals
12. Altres neoplàsies greus



II. Hematologia

- 13. Aplàsia medul·lar greu (constitucional o adquirida)
- 14. Neutropènies constitucionals greus
- 15. Hemoglobinopaties constitucionals greus

III. Errors innats del metabolisme

- 16. Desordres d'aminoàcids (fenilcetonúria, tirosinèmia, malaltia de l'orina d'olor de xarop d'erable, homocistinúria i altres desordres greus)
- 17. Desordres del cicle de la urea (OTC)
- 18. Desordres dels àcids orgànics
- 19. Desordres de carbohidrats (glicogenosi, galactosèmia, intolerància hereditària a la fructosa i altres desordres greus)
- 20. Alteracions per glicosilació proteica
- 21. Malalties lisosomials (mucopolisacaridosi, oligosacaridosi, esfingolipidosi i altres malalties greus)
- 22. Malalties dels peroxisomes (Síndrome de Zellweger, condrodisplàsia puntejada, adrenoleucodistrofia lligada a X, malaltia de Refsum i altres desordres greus)
- 23. Malalties mitocondrials: per defecte d'oxidació dels àcids grassos i de transport de carnitina, per alteració del DNA mitocondrial, per mutació del DNA nuclear

IV. Al·lèrgia i immunologia

- 24. Al·lèrgies alimentàries greus sotmeses a inducció de tolerància oral
- 25. Asma bronquial greu
- 26. Immunodeficiències primàries per defecte de producció d'anticossos
- 27. Immunodeficiències primàries per defecte de limfòcits T
- 28. Immunodeficiències per defecte de fagòcits
- 29. Altres immunodeficiències
 - a. Síndrome de Wiskott-Aldrich
 - b. Defectes de reparació de l'ADN (atàxia telangièctasi)
 - c. Síndrome de Di George
 - d. Síndrome d'hiper-IgE
 - e. Síndrome d'IPEX
 - f. Altres immunodeficiències ben definides
- 30. Síndromes de disregulació immune i limfoprolifерació

V. Psiquiatria

- 31. Trastorns de la conducta alimentària
- 32. Trastorn de conducta greu
- 33. Trastorn depressiu major
- 34. Trastorn psicòtic
- 35. Trastorn esquizoafectiu

VI. Neurologia

- 36. Malformacions congènites del sistema nerviós central
- 37. Traumatisme cranioencefàlic sever
- 38. Lesió medul·lar severa
- 39. Epilèpsies
 - a. Síndrome de West
 - b. Síndrome de Dravet
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut
 - d. Epilèpsia secundària a malformació o lesió cerebral
 - e. Síndrome de Rasmussen
 - f. Encefalopaties epilèptiques
 - g. Epilèpsia secundària a malalties metabòliques
 - h. Altres epilèpsies ben definides
- 40. Malalties autoimmunes





- a. Esclerosi múltiple
- b. Encefalomièlitis disseminada aguda
- c. Guillain-Barré
- d. Polineuropatia crònica desmielinitzant
- e. Encefalitis límbica
- f. Altres malalties autoimmunitàries ben definides

41. Malalties neuromusculars

- a. Atròfia muscular espinal infantil
- b. Malaltia de Duchenne
- c. Altres malalties neurosmusculars ben definides

42. Infeccions i parasitosis del sistema nerviós central (meningitis, encefalitis, paràsits i altres infeccions)

43. Accident cerebrovascular

44. Paràlisi cerebral infantil

45. Narcolèpsia-cataplexia

VII. Cardiologia

46. Cardiopaties congènites amb disfunció ventricular

47. Cardiopaties congènites amb hipertensió pulmonar

48. Altres cardiopaties congènites greus

49. Miocardiopaties amb disfunció ventricular o arítmies greus

50. Cardiopaties amb disfunció cardíaca i classe funcional III-IV

51. Trasplantament cardíac

VIII. Aparell respiratori

52. Fibrosi quística

53. Neumopaties intersticials

54. Displàsia broncopulmonar

55. Hipertensió pulmonar

56. Bronquièctasi

57. Malalties respiratòries d'origen immunològic

- a. Proteïnosi alveolar

- b. Hemosiderosi pulmonar

- c. Sarcoïdosi

- d. Col·lagenopaties

58. Trasplantament de pulmó

59. Altres malalties respiratòries greus

IX. Aparell digestiu

60. Resecció intestinal àmplia

61. Síndrome de dismotilitat intestinal greu (pseudoobstrucció intestinal)

62. Diarrees congènites greus

63. Trasplantament intestinal

64. Hepatopatia greu

65. Trasplantament hepàtic

66. Altres malalties greus de l'aparell digestiu

X. Nefrologia

67. Malaltia renal crònica terminal en tractament substitutiu

68. Trasplantament renal

69. Malaltia renal crònica en el primer any de vida

70. Síndrome nefròtic del primer any de vida

71. Síndrome nefròtic corticorresistent i corticodependent

72. Tubulopaties d'evolució greu



- 73. Síndrome de Bartter
- 74. Cistinosi
- 75. Acidosi tubular renal
- 76. Malaltia de Dent
- 77. Síndrome de Lowe
- 78. Hipomagnesèmia amb hipercalciúria i nefrocalcinosi
- 79. Malformacions nefrourològiques complexes
- 80. Síndromes polimalformatives amb afectació renal
- 81. Bufeta neurògena
- 82. Defectes congènits del tub neural
- 83. Altres malalties nefrourològiques greus

XI. Reumatologia

- 84. Artritis idiopàtica juvenil (AIJ)
- 85. Lupus eritematós sistèmic
- 86. Dermatomiositis juvenil
- 87. Malaltia mixta del teixit connectiu
- 88. Esclerodèrmia sistèmica
- 89. Malalties autoinflamatòries (febre mediterrània familiar, amiloïdosi i altres malalties autoinflamatòries greus)
- 90. Altres malalties reumatològiques greus

XII. Cirurgia

- 91. Cirurgia de cap i coll: hidrocefàlia/vàlvules de derivació, mielomeningocele, cranioestenosi, llavi i paladar dividit, reconstrucció de deformitats craniofacials complexes, etc.
- 92. Cirurgia del tòrax: deformitats toràciques, hèrnia diafragmàtica congènita, malformacions pulmonars, etc.
- 93. Cirurgia de l'aparell digestiu: atrèsia esofàgica, cirurgia antireflux, defectes de paret abdominal, malformacions intestinals (atrèsia, vòlvul, duplicacions), obstrucció intestinal, enterocolitis necrosant, cirurgia de la malaltia inflammatòria intestinal, fallada intestinal, Hirschprung, malformacions anorectals, atrèsia vies biliars, hipertensió portal, etc.
- 94. Cirurgia nefrourològica: malformacions renals i de vies urinàries
- 95. Cirurgia del politraumatitzat
- 96. Cirurgia de les cremades greus
- 97. Cirurgia dels bessons siamesos
- 98. Cirurgia ortopèdica: cirurgia de les displàsies esquelètiques, escoliosi, displàsia del desenvolupament del maluc, cirurgia de la paràlisi cerebral, malalties neuromusculars i espina bífida, infeccions esquelètiques i altres cirurgies ortopèdiques complexes
- 99. Cirurgia d'altres trasplantaments: vàlvules cardíaques, trasplantaments ossis, trasplantaments múltiples de diferents aparells, etc.

XIII. Cures pal·liatives

- 100. Cures pal·liatives en qualsevol pacient en fase final de la seva malaltia

XIV. Neonatologia

- 101. Grans prematurs, nascuts abans de les 32 setmanes de gestació o amb un pes inferior a 1.500 grams i prematurs que requereixin ingressos prolongats per complicacions secundàries a la prematuritat

XV. Malalties infeccioses

- 102. Infecció per VIH
- 103. Tuberculosi
- 104. Pneumònies complicades
- 105. Osteomielitis i artritis sèptiques
- 106. Endocarditis
- 107. Pielonefritis complicades
- 108. Sèpsia





XVI. Endocrinologia

109. Diabetis mellitus tipus I

LA PRESIDENTA DEL CONSORCI SOCIOSANITARI

Maria Cabrisas Pons (DNI 41725638G)

EL COMITÉ D'EMPRESA

Joan C. Ametller Llabrés (DNI 41736432B)

M^a. Custòdia Villalobos Pallicer (DNI 41738717L)

Silvia Carretero Moreno (DNI 41740016F)

Josefa Taltavull Marqués (DNI 41738551W)

Katia Bagur Garrido (DNI 41735606J)

