



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

11295

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 de la Fundació Foment del Turisme de Menorca i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100562012018)

Antecedents

1. L'11 de desembre de 2017, la representació de la Fundació Foment del Turisme de Menorca i la del seu personal, acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 22 de desembre de 2017, Teresa Maria Orfila Ferrer, 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, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de la Fundació Foment del Turisme de Menorca en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la comissió negociadora.
3. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 25 d'octubre de 2018

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 QUE HA DE REGIR LES RELACIONS ENTRE LA FUNDACIÓ FOMENT DEL TURISME DE MENORCA I EL SEU PERSONAL LABORAL.

PRINCIPIS GENERALS

El personal al servei de la Fundació Foment del Turisme de Menorca és personal laboral i es regeix per les normes laborals i convencionals aplicables al personal d'aquesta naturalesa, pels preceptes de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector instrumental de la CAIB que, segons la disposició addicional primera d'aquesta mateixa llei, li siguin d'aplicació per la seva naturalesa d'entitat instrumental del Consell Insular de Menorca de personificació privada i pels principis continguts en els articles 52, 53, 54, 55 i 59 del Text Refós de l'EBEP.

Per la seva pertinença al sector públic, al personal al servei de la Fundació Foment del Turisme de Menorca li és d'aplicació la Llei 53/1984

de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques i el que disposin les lleis generals de pressupostos de l'Estat en vers a les fundacions del sector públic.

CAPÍTOL I

PARTS INTEGRANTS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1. Parts signants.

Aquest conveni col·lectiu el subscriu la Comissió Negociadora formada pels representants dels treballadors i pels representants nomenats per la Fundació Foment del Turisme de Menorca (FFTM o l'empresa).

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 a 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.

Article 3. Àmbit personal.

Aquest conveni col·lectiu afectarà als treballadors de la Fundació Foment del Turisme de Menorca. Resten exclosos del seu àmbit d'aplicació el personal eventual de confiança o assessorament especial i el personal contractat mitjançant la relació laboral especial d'alta direcció.

Article 4. Àmbit temporal i vigència.

La vigència d'aquest conveni serà de quatre (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 (3) mesos en relació amb la data en què finalitza la vigència d'aquest conveni col·lectiu.

Article 5. Revisió salarial.

El salari es veurà incrementat anualment per la puja de l'IPC.

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 6. Denúncia i pròrroga.

- 1) Una volta feta la denúncia d'aquest conveni, ambdues parts estaran 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 entre les dues parts, al conveni prorrogat s'inclouran les modificacions acordades.
- 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 7. Comissió d'Interpretació, Vigilància i Seguiment.

7.1.- 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 i un nombre igual de representants de l'empresa.

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

Els membres de la comissió tindran capacitat decisòria, dintre dels límits que estableix la llei. Els acords d'aquesta hauran de ser posteriorment convalidats pels òrgans de govern de la Fundació.

7.2.- Funcions:

Tindrà les funcions següents:

- Interpretar la totalitat dels articles o les clàusules d'aquest conveni.
- Vigilar el compliment de què s'ha pactat.
- Conèixer les reclamacions que es puguin interposar sobre els drets reconeguts en aquest conveni.
- 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 87 dedicat al: "Pacte d'arbitratge".

7.3.- 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.

El/la president/a de la Fundació Foment del Turisme de Menorca, 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 dos (2) dies.

Aquesta comissió tindrà la seu a les dependències de la FFTM.

En el moment en què 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 representants dels treballadors.

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

CAPÍTOL III

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

Article 8. Organització del treball.

L'organització del treball és competència exclusiva de la FFTM, 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.



Als efectes del paràgraf anterior i sense perjudici de possibles indemnitzacions, la FFTM 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, amb independència d'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 per la legislació que li resulti d'aplicació.

La FFTM i els representants del personal treballaran conjuntament per donar compliment als fins i activitats recollides a l'article 3 dels seus estatuts així com també per millorar l'eficiència en la seva administració, optimitzar els recursos i oferir un servei de qualitat.

CAPÍTOL IV

GRUPS PROFESSIONALS

Article 9. 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 que s'hagin d'atendre, i serà competència exclusiva de la FFTM fixar aquestes plantilles tot respectant la legislació vigent.

La modificació dels llocs de treball de personal laboral en plantilla requerirà informe dels representants del personal que s'haurà d'emetre en un termini no superior a deu (10) dies des de que sigui sol·licitat. En cas contrari s'entendrà que l'informe és favorable. Així mateix aquest informe s'emetrà abans que la proposta de modificació sigui sotmesa a la consideració del Patronat de la FFTM.

Article 10. Registre de personal.

La FFTM disposa d'un programa informatitzat de gestió de personal que facilita la gestió i l'arxiu de la documentació relativa a la gestió de persones.

Article 11. Catàleg de llocs de feina.

La FFTM disposarà d'un catàleg que regularà les funcions de cada lloc de treball de l'empresa, així com els requisits necessaris de cadascun.

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

Dins els primers tres (3) mesos de vigència d'aquest conveni es catalogaran tots els llocs de treball. L'esmentada catalogació haurà de comptar amb la participació dels representants dels treballadors i un cop estigui enllestida haurà de ser objecte d'aprovació per part del Patronat de la FFTM.

Article 12. 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 les necessitats del servei ho exigeixin, la FFTM pot encomanar al seu personal laboral l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que posseeixen, per un període no superior a sis (6) mesos durant un (1) any o de vuit (8) mesos durant dos (2) anys. Aquests tasques s'han de fer per torns rotatius entre tot el personal laboral de l'àrea afectada que compleixi els requisits necessaris per efectuar les funcions i comporta la reserva del lloc.

Quan es facin treballs corresponents a grups superiors, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre el grup assignat i la funció que realment desenvolupa des del primer dia en què faci aquesta tasca. La FFTM es compromet, una volta comprovada l'estabilitat del lloc de treball, a crear-lo i convocar-lo en un termini màxim d'un any sempre que ho permeti la legislació vigent.

Els treballs de grups superiors realitzats per lliure designació no es tindran en compte a l'hora de valorar els mèrits per a la promoció interna, excepte que un precepte legal ho contempli expressament.

Només per necessitats peremptòries i imprevisibles es podrà destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior, amb el límit màxim de dos (2) mesos i el manteniment de les retribucions i altres drets de la seva categoria professional, la qual cosa es comunicarà als representants del personal.





Article 13. 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 14. Contractacions.

a) La contractació de personal, com a facultat organitzativa, dependrà exclusivament de la FFTM, que procurarà que tots els llocs de treball siguin degudament atesos i contractarà el personal necessari per al bon funcionament dels seus departaments.

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

Els representants de personal podran emetre informe sobre les necessitats no cobertes per al bon funcionament dels diferents departaments.

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

En cap cas es podrà assignar un lloc de treball a un treballador que no compleixi amb els requisits sol·licitats per la fitxa del catàleg de llocs corresponent al lloc de treball esmentat.

Article 15. Integració laboral de persones amb discapacitats.

Els llocs vacants de la FFTM seran coberts 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 que 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% dels llocs vacants i compatibles amb la minusvalidesa per a aquests treballadors, fins que s'arribi al 2% dels efectius totals de la FFTM.

En el supòsit que les vacants no es cobressin 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 a la FFTM 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.

- 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 llocs. 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 16. Període de prova del personal de nou ingrés.

S'estableix que els aspirants d'un determinat procés selectiu que hagin estat seleccionats seran contractats en període de prova, excepte en aquells casos en els quals l'aspirant acreditati haver prestat serveis a l'empresa en el mateix lloc de treball en un període immediatament anterior a la data de la contractació i en les condicions establertes en cada cas.

La durada del període de prova serà la següent:





- Grups professionals 1 i 2: 6 mesos.
- Grups professionals 3, 4 i 5: 3 mesos.
- Grup professional 6 : 1 mes.

El període de prova es realitzarà sota la supervisió del director/gerent de la FFTM.

Una vegada finalitzat el període fixat, es comunicarà l'acabament del període de prova de l'aspirant 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 no apte per resolució motivada pel director/gerent de la FFTM, amb tràmit d'audiència prèvia i informe dels representants del personal, i perdrà, en conseqüència tots els drets a la seva contractació com a treballador.

Article 17. 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 als representants dels treballadors un tràmit d'audiència previ.

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

Article 18. Casos especials.

La FFTM 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 l'entitat i els representants dels treballadors es farà efectiva mitjançant la convocatòria de la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Seguiment establerta al Capítol II d'aquest Conveni Col·lectiu.

Article 19. Cessament laborals eventuais.

Quan es cobreixin en propietat o de forma fixa els llocs de treball ocupats 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 aquells llocs que estan coberts 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 20. Provisió de llocs de treball vacants.

Els llocs de treball vacants de nova creació, en primer lloc, seran objecte de catalogació.

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) Per a la cobertura de necessitats eventuais es crearan borses de llocs de feina per sistema de concurs de mèrits.

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 21. Cobertura de llocs.

Dels llocs vacants, un cop fet el corresponent 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 prova d'aptitud i concurs.

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 dos (2) anys en el grup al qual pertany.
- d) Complir amb tots els requisits que s'estableixin a les bases que prèviament es negociaran amb els representants del personal.
- d) Superar les proves que estableixin les bases abans esmentades.

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.

Els llocs que no es cobreixin per promoció interna s'acumularan als reservats al torn lliure.

Article 22. Proveïment de vacants produïdes per baixes temporals i borses de treball.

Un cop produïda una baixa derivada de IT del personal de la FFTM aquesta es cobrirà en un termini no superior a cinc (5) dies, si, després d'escoltar els responsables del servei i els representants del personal, es consideri necessari. El proveïment dels llocs es farà mitjançant la borsa de treball.

Article 23. Processos selectius pendents i formació de noves borses de treball.

La FFTM convocarà en primer lloc els processos selectius corresponents als llocs inclosos a les ofertes públiques pendents. Amb els resultats obtinguts en aquests processos es formarà una borsa de treball per cobrir vacants o substitucions.

A continuació, la FFTM convocarà un procés específic (concurs de mèrits) per a la formació de borses de treball extraordinàries per aquells llocs 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 distingeixen les suplències de caràcter més estable (superiors a quatre mesos) d'aquelles que tenen un caire més temporal.

Per les substitucions per temps superior a quatre (4) mesos i interinitats es cobriran per ordre de borsa o per procés selectiu en cas que no hi hagi aspirants o que aquests renunciïn a la contractació.

Per a substitucions urgents i inferiors a quatre (4) mesos, en els casos que no existeixin aspirants en borsa de treball o que aquests renunciïn, 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 24. Bases generals per a la creació i el funcionament de les borses de treball.

La creació i el funcionament de les borses de treball, serà objecte de negociació entre els representants del personal i els representants de la FFTM.

El resultat d'aquesta negociació es recollirà en unes bases generals que hauran de ser aprovades pel Patronat de la FFTM.

Article 25. Permuta dels llocs de treball.

Quan dos (2) 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 representant dels treballadors.

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 (2) anys.

L'obligació d'esperar un període de dos (2) 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 que es trobin en els supòsits de capacitat disminuïda, protecció de la maternitat i possibilitat d'accedir a la segona activitat.





Article 26. 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 dur a terme treballs que suposin un esforç o una especial penositat, l'empresa, 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 de la part corresponent del complement específic que sigui inherent 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 capacitats especials 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 podrà ser inferior als havens 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 que es produeixin determinats tipus de pressions per part dels sol·licitants i arbitriarietats per part de la FFTM, s'estableix el procediment a seguir en aquests casos:

- Petició de la persona interessada.
- Informe previ del Servei de salut.
- Informe del departament on es troba el treballador en el moment de fer la sol·licitud.
- Informe del departament on haurà de prestar els seus serveis en el supòsit que la sol·licitud sigui acceptada.
- Informe del Servei de Gestió de persones en relació amb el procés de canvi de lloc de treball.
- Audiència amb els representants dels treballadors.
- Resolució per part de l'òrgan competent.

CAPÍTOL VI

FORMACIÓ PROFESSIONAL.

Article 27. Formació professional.

La formació professional es reconeix com un dret i un deure de tots els treballadors.

1. Els treballadors de la FFTM tindran accés al Pla de formació contínua del Consell Insular de Menorca.
2. La FFTM es compromet a aprovar anualment un pla de formació propi, en l'elaboració del qual participaran els representants dels treballadors.
3. La FFTM facilitarà la participació dels seus treballadors en accions formatives externes. Els treballadors que cursin:
 1. Estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic 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/gerent de la FFTM l'horari lectiu, s'analitzarà la possibilitat de comptabilitzar-lo amb el lloc de feina.
 - 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.
 2. Cursos externs a la FFTM o Pla de formació contínua del Consell Insular de Menorca, jornades, o simposis.
 - a. Cursos relacionats amb el lloc de treball que es desenvolupa.

Tot treballador tindrà dret a un màxim de deu (10) dies anuals retribuïts per a formació professional, assistència a cursos, congressos, simposis, seminaris i visites tècniques externes a la FFTM, sempre que tinguin relació amb el lloc de treball corresponent i amb l'aprovació



del director/gerent.

La FFTM podrà limitar la participació en els cursos, com a norma general, a una sola persona per servei o departament a la vegada.

Dintre de les ajudes que assumeixi la FFTM tindrà caràcter prioritari la matrícula i els passatges, que s'hauran d'acreditar.

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

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

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

3. Ordre de la FFTM per a l'assistència a cursos.

La FFTM es reservarà la facultat d'ordenar l'assistència a reunions de treball, seminaris, cursos, etc. que siguin d'interès de l'empresa i designar a la persona o les persones que hi hagin d'assistir.

En aquest cas l'empresa 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 la FFTM per assistir-hi haurà de donar el consentiment previ.

Si l'assistència a aquests cursos implica un desplaçament fora de l'illa se li aplicarà allò establert a l'article 56 d'aquest conveni.

1. Per accedir a una acció formativa se seguirà el següent procediment:

- El treballador realitzarà la sol·licitud via correu electrònic al departament de Gestió de persones indicant tots els detalls del curs amb una antelació mínima de set (7) dies, sempre que sigui possible.
- El departament de Gestió de persones tramitarà la sol·licitud amb direcció i donarà resposta al treballador via correu electrònic en un termini de tres (3) dies.

Quan es realitzi un curs fora de la jornada laboral, el treballador, tindrà dret a acabar o iniciar la jornada laboral amb una (1) hora d'antelació o retard.

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

Article 28. Ajudes per a la formació del treballador.

La FFTM abonarà al treballador l'import corresponent a la matrícula oficial per obtenir qualsevol títol inferior a l'universitari en les mateixes quantitats que les establertes a l'article de les ajudes d'estudis pels fills dels treballadors.

Per a estudis universitaris, màsters i postgraus, s'abonaran les despeses de matrícula i material fins a 884,73 euros.

Per al formació no reglada la FFTM abonarà al treballador les despeses de matrícula fins a un màxim de 60 euros anuals.

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

CAPÍTOL VII

JORNADA I DESCANS SETMANAL

Article 29. Jornada laboral.

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

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

Aquesta jornada, a la qual corresponen les retribucions que figuren en els pressuposts de la FFTM, 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 16.00 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 de la FFTM.
- c) El personal que realitzi un horari diari mínim continuat de més de cinc (5) hores ininterrompudes gaudirà d'una pausa de trenta (30) minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els trenta (30) minuts de pausa que no s'utilitzin no es poden emprar com a hores per compensar en cap còmput horari setmanal o mensual.
- d) Mensualment es farà una comprovació del compliment de l'horari per part del personal que presta els seus serveis a la FFTM i es notificarà el corresponent informe d'incidències d'incompliments d'horari o faltes d'assistència no justificades degudament als diferents treballadors afectats i als respectius caps de les unitats administratives dels quals depenguin.

2. Personal que treballa en torns:

- a) La jornada general de treball per a tot el personal que presta els seus serveis a la FFTM 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 de la FFTM, 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 torns corresponents s'establirà amb una antelació mínima de tres (3) mesos a la data d'inici.
- b) Sempre que ho permetin els calendaris, en aplicar el còmput d'hores anual, els torns s'organitzaran de manera que en el relleu dels diferents torns el personal d'entrada i de sortida coincideixin durant el temps necessari per organitzar el canvi de torn.
- c) Mensualment es farà una comprovació del compliment de l'horari per part del personal que presta els seus serveis a la FFTM i es notificarà el corresponent informe d'incidències d'incompliments d'horari o faltes d'assistència no justificats degudament als diferents treballadors afectats i als respectius caps de les unitats administratives dels quals depenguin.

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 trenta (30) minuts, sempre que la jornada superi un mínim de cinc (5) hores continuades. En cas de jornades superiors a set (7) hores el temps de descans serà proporcional.
- Els treballadors es comprometen a fitxar en tots els llocs de treball i per tots els conceptes contemplats pel programa informàtic de marcatge.

Article 30. Hores extraordinàries.

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

Prèvia autorització del director/gerent quan per necessitats urgents o imprevisibles es facin hores extraordinàries, es compensaran en temps lliure o s'abonaran quan per causes d'organització o necessitats del servei no puguin ser compensades.

El càlcul serà el següent:

- a) Compensació:
 - Dies laborables (de dilluns a divendres): hores extraordinàries realitzades més 50%.
 - Dies festius, dissabtes i diumenges: hores extraordinàries realitzades més 75%.
- b) Abonament:
 - Dies laborables (de dilluns a divendres): salari brut anual dividit entre el nombre d'hores anuals més 50%.
 - Dies festius, dissabtes i diumenges: salari brut anual dividit entre el nombre d'hores anuals més 75%.

En cas que les hores extraordinàries siguin realitzades en horari nocturn (de 22.00 a 7.00 hores), s'incrementarà un 25% tant en la compensació com en l'abonament.

No es consideraran hores extraordinàries els dissabtes i diumenges treballats en els casos dels treballadors que realitzen tasques d'atenció al turista i que per motius del servei els torns incloquin aquests dies.



Article 31. Nocturnitat.

Tindran la consideració d'hores nocturnes les compreses entre les 22.00 hores i les 7.00 hores.

Article 32. Descans setmanal.

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

- Dos (2) dies seguits de descans cada setmana, per a la qual cosa s'establiran torns a fi que el personal pugui gaudir d'aquest descans.
- En cap cas es treballaran més de sis (6) dies continuats sense descans.

CAPÍTOL VIII

VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES

Article 33. Vacances.

Tots els treballadors tenen el dret de gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'unes vacances d'un (1) 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 trenta (30) dies naturals.

La direcció/gerència de la FFTM aprovarà el calendari de vacances del primer semestre de l'any a finals de febrer i del segon semestre a finals de setembre.

Els treballadors es podran posar d'acord lliurement a fi d'escollir el període de vacances i, en el cas que no sigui possible l'acord lliure, la direcció/gerència 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 quan 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, quedarà recollit al programa de gestió de personal (Siladmin) i la modificació de qualsevol petició estarà condicionada a les necessitats del servei.

Es podrà gaudir de les vacances en terminis fraccionats, la suma total de dies no podrà superar vint-i-dos (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, 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 d'aquestes despeses, sempre quan aquesta negativa sigui feta amb una antelació inferior a quinze (15) dies des de la data d'inici del període.

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

Amb l'aplicació d'aquest conveni, i d'acord amb el 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 34. Vacances i incapacitat laboral transitòria.

Les baixes per malaltia o accident no laboral que succeeixi 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 35. Assumptes propis.

Els treballadors afectats per aquest conveni col·lectiu tindran dret a sis (6) dies laborables, durant cada any complet de servei actiu o els dies que en proporció li corresponguin si el termini del servei és menor, de què podran gaudir d'acord amb la seva conveniència, mitjançant sol·licitud al departament de Gestió de persones, llevat que sigui impossible i sempre que les necessitats del servei ho permetin, els quals no es podran acumular al període de vacances.

Quan el director/gerent denegui la petició, n'especificarà el motiu exacte.

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.

Als treballadors en règim de torns se'ls concedirà quatre (4) 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 (2) dies d'antelació a la direcció del centre.

Quan el director/gerent denegui la petició, n'especificarà el motiu exacte.

El personal que presta els seus serveis a la FFTM podrà gaudir de fins a dos (2) dies addicionals de permís per assumptes particulars quan es compleixi el sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un (1) dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

Article 36. Llicències especials.

Sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin, es poden concedir llicències pels motius següents:

- a) Per realitzar estudis sobre matèries relacionades directament amb el lloc de feina. La llicència es pot concedir tant per cursar estudis com per realitzar treballs d'anàlisi o de documentació.
- b) Per assumptes propis.

La durada de la llicència no pot excedir de tres (3) mesos cada dos (2) anys, en el supòsit de la lletra b). En el supòsit de la lletra a), la durada màxima serà de divuit (18) mesos, cada tres (3) anys, si la llicència s'ha concedit en interès de la pròpia empresa, i de dotze (12) mesos, cada tres (3) anys, si s'ha concedit en interès exclusiu del treballador.

Article 37. Permisos retribuïts per causa justificada.

La FFTM concedirà permisos, sempre que resultin justificats degudament, pels motius següents:

- a) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres (3) dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc (5) 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 (2) dies hàbils si es produeix a la mateixa localitat i de quatre (4) dies hàbils si és en una localitat diferent.
- b) Per trasllat de domicili sense canvi de municipi, un (1) dia. I tres (3) dies si es barata de municipi.
- 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 prenatals i tècniques de preparació al part per les treballadores 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 treballadores de la FFTM 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 (12) mesos té dret a una (1) 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 (1) 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. La treballadora 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, la treballadora o treballador tenen dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues (2) hores diàries i percebre les retribucions íntegres.

i) Per raons de guarda legal, quan el treballador tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze (12) 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 el treballador 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, el treballador té dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un (1) 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 (1) 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 (6) dies a l'any.

m) Per matrimoni, quinze (15) dies.

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

Article 38. 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 i quan 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 setze (16) hores anuals. Les hores que excedeixin d'aquest límit s'abonaran en un 50% del salari.

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

Article 39. 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 d'Estat 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.

CAPÍTOL IX

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Article 40. 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.

La FFTM concedirà els permisos següents amb les corresponents condicions mínimes:

a) Permís per part: té una durada de setze (16) setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues (2) 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 (6) 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 (6) 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 (16) 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 nou-nat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze (13) setmanes addicionals.

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

b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: té una durada de setze (16) setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues (2) 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 (16) 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 (2) mesos de durada, i durant aquest període es perceben exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos (2) 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 (4) 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 la FFTM.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article són els que així estableixen 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 (1) any.

c) Permís de paternitat pel naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill: té una durada de quatre (4) 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.

El període que el treballador estigui gaudint d'un permís 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 per l'empresa que es valorin adequats i que facilitin la seva posterior reincorporació al seu lloc feina.

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 la FFTM.

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 divuit (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 treballador 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 a la FFTM, 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 treballadors 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 41. Reducció de la jornada per motius familiars.

Els treballadors podran gaudir d'una reducció d'un terç de la seva jornada laboral, sense la reducció proporcional de les retribucions, durant el primer any de vida del seu fill, equiparant-se també les adopcions i els acolliments d'infants de menys de tres (3) anys.

Si el pare i la mare treballen a l'empresa, l'exercici de les reduccions de jornada previstes en aquest article s'aplicarà d'acord amb l'establert a la normativa vigent.

Aquesta reducció és compatible amb la reducció per alletament.

Els treballadors que per raó de guarda legal tinguin cura directa d'un infant de menys de dotze (12) anys, els que tinguin cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i els treballadors que tenen a càrrec directe seu un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la corresponent reducció de la retribució.

Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec directe seu un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial tot i que no reuneixi els requisits anteriors i no disposi de certificació de discapacitat.



Per poder gaudir d'aquesta reducció s'haurà d'acreditar la incapacitat o disminució mitjançant el certificat corresponent i en el cas que el familiar no es trobi en aquesta situació, s'haurà d'aportar informe social de dependència.

Article 42. Flexibilitat d'horaris d'entrada i sortida de la feina.

Es fixa una marge de flexibilitat de dues (2) hores per aquells treballadors que es trobin en algun dels casos següents:

- Tenir al seu càrrec un fill que tingui una edat igual o inferior a la fixada per als alumnes d'educació primària.
- Tenir al seu càrrec directe un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que pateixi una discapacitat psíquica, física o sensorial, la qual haurà de ser acreditada mitjançant un certificat acreditatiu de la discapacitat i un certificat acreditatiu del lloc on resideix la persona discapacitada.
- Tenir al seu càrrec directe un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motiu d'edat o malaltia necessiti atencions especials. En aquest cas, 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 quals es trobin en situació anàloga de convivència.

En aquells casos en què 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 deu (10) dies, degudament justificada davant el director/gerent de la FFTM, i es fixarà l'horari a realitzar tenint en compte la sol·licitud del treballador i les necessitats del servei.

Article 43. Ajudes per natalitat

S'acorda que l'ajut per natalitat al treballador serà de 1.361,12 euros per cada fill, i que es farà extensiu als acolliments i adopció de menors de tres (3) anys.

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

Article 44. Ajudes per fills menors

Els treballadors amb fills menors de setze (16) anys tindran un ajut anual de 567,13 euros que s'abonarà automàticament.

Així mateix, els treballadors amb fills amb edats entre els setze (16) i vint-i-cinc (25) anys també tindran un ajut de 567,13 euros sempre que justifiquin que cursen estudis.

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

Article 45. Altres ajudes pels fills

La FFTM concedirà anualment altres ajudes pels conceptes següents:

- Pels fills dels treballadors de zero (0) a tres (3) anys, tant si assisteixen a un escoleta o no, sempre que la mare i el pare treballin fora de casa: 510,42 euros.
- Pels fills dels treballadors que cursin estudis d'educació infantil, primària i primer cicle de secundària: 283,56 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: 396,99 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 884,73 euros.

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

Article 46. Activitats extraescolars fora del període lectiu

Es concedirà un ajut de 340,28 euros com a màxim per cada fill als treballadors amb fills menors de dotze (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 a l'empresa, només podrà sol·licitar aquesta ajuda un d'ells.

Article 47. Ajuda per viduïtat i orfanat.

1. Viduïtat. 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 i va destinada al cònjuge sobrevivent. 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 viduïtat, la qual es rebrà d'una sola vegada, serà de 2.041,68 euros.

2. Orfanat. 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 i va destinada a cadascun dels fills menors de vint-i-cinc (25) anys que tinguin dependència econòmica del finat o a fills majors de vint-i-cinc (25) anys que pateixin discapacitat reconeguda i que no tinguin ingressos propis. La quantitat d'aquesta ajuda que es rebrà d'una sola vegada serà de 2.041,68 euros.

Article 48. Protecció de la maternitat i temps de lactància.

Sempre que sigui possible, la FFTM 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 49. Realització d'exàmens prenatals i de tècniques preparació al part dintre de la jornada laboral.

La treballadora que hagi de realitzar exàmens prenatals dintre de la jornada de treball o que assisteixi a sessions tècniques de preparació al part li serà d'aplicació l'article 37.

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 50. 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 51. 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. L'equivalència aplicada serà:

FUNCIONARIS	TREBALLADORS FFTM
A1	Grup 1
A2	Grup 2
C1	Grup 4
C2	Grup 5





FUNCIONARIS	TREBALLADORS FFTM
AP	Grup 6

Es respectarà l'antiguitat a aquells treballadors que amb anterioritat a la creació de la FFTM haguessin desenvolupat alguna feina relacionada amb la promoció i el desenvolupament de producte o informació turística al Consell Insular de Menorca i per tant es tindrà en compte aquest període per al càlcul de la seva antiguitat.

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 de la FFTM que tinguin dret a elles seran les mateixes que corresponen al personal al servei de l'Administració de l'Estat.

Article 52. Retribucions complementàries

Es consideren 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: la FFTM 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 treballadors de l'empresa exerceixen la seva feina i el rendiment o resultats obtinguts.

Article 53. Increment 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 (3) anys de servei a la FFTM' 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 secretari/a del Patronat de la FFTM, 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, 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 anteriors serà requisit imprescindible 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, es considera necessari que la concessió d'aquests increments de grau personal segueixen pautes homogènies i per això s'acorden els següents criteris d'aplicació a les sol·licituds d'increment de grau personal per superació de cursos de formació:

- Seràn computables per a l'increment de grau personal aquells cursos o programes de perfeccionament que siguin homologats prèviament pel Servei de Persones amb el coneixement dels representants de personal.
- El sol·licitant haurà de presentar certificació d'haver superat el curs on s'assenyalarà el nombre d'hores del mateix.
- Podran presentar sol·licituds d'increment de grau personal els treballadors que tinguin consolidat el nivell immediat inferior (dos (2) anys) i es valoraran els cursos realitzats des del darrer acord d'increment del seu grau personal, no podent-se incrementar més d'un nivell per cada dos (2) anys, tot i que tinguin 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 de la FFTM.

Article 54. Pagues extraordinàries.

Els treballadors inclosos dintre de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindran dret a dues (2) 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 55. 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:

- La persona interessada dirigirà una sol·licitud al director/gerent de la FFTM, 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 a l'empresa o volgués demanar excedència de qualsevol tipus, haurà de retornar íntegrament la quantitat que resta per al pagament total de la bestreta.
- Les bestretes seran de caràcter ordinari o extraordinari i els seus imports seran, respectivament, de fins a 3.000 euros i de fins a 12.000 euros.
- Aquestes bestretes no meritiran cap tipus d'interès i s'hauran de reintegrar en un termini màxim de dotze (12) o vint-i-quatre (24) mensualitats, segons siguin en terminis mensuals, trimestrals o semestrals, a voluntat de la persona interessada.
- S'haurà de tenir en compte que d'acord amb la normativa vigent totes les bestretes que tinguin un termini de reintegrament superior als dotze (12) mesos estan subjectes a l'IRPF per l'import corresponent als interessos legalment establerts pels préstecs.
- La FFTM podrà requerir la justificació de la despesa que ha motivat la sol·licitud de bestreta.

Article 56. Desplaçaments fora de l'illa.

La FFTM contractarà una assegurança de viatge per donar cobertura als treballadors que s'hagin de desplaçar fora de l'illa per motius





laborals. La cobertura mínima haurà de ser personal i per a l'equipatge.

La FFTM es farà càrrec de totes les despeses del viatge: allotjament, berenar, transport i, en general, totes les despeses que es produeixen a conseqüència del viatge.

La FFTM aplicarà les indemnitzacions i dietes que fixa la CAIB pel seu personal.

La jornada laboral d'un treballador que hagi de desplaçar-se fora de l'illa per motius de feina es comptarà de la següent manera:

- Des de la seva arribada a l'aeroport de Menorca fins l'arribada a l'hotel de destí o fira, i viceversa.
- Des de la sortida de l'hotel per anar a la fira/workshop/reunió fins a l'hora de tornada a l'hotel.

Es compensaran de la següent forma:

De dilluns a divendres – Les hores que excedeixin de la jornada ordinària es recuperen a raó de 1,5 hores per cada hora treballada de més.

Dissabtes – Es dissabtes treballats es recuperen a raó de 1,5 hores per cada hora treballada.

Diumenges i festius – Els diumenges i festius treballats es recuperen a raó de 2 hores per cada hora treballada.

Article 57. Quilometratge.

Si per necessitats del servei, la FFTM acorda o autoritza la utilització per part del treballador del vehicle propi per a la realització de desplaçaments originats per la prestació del servei, l'empresa abonarà a aquest treballador la despesa corresponent d'acord amb el que estableix la CAIB pel seu personal.

CAPÍTOL XI

MILLORES SOCIALS I ALTRES PRESTACIONS.

Article 58. Revisions mèdiques.

La FFTM restarà obligada a proporcionar als seus treballadors una revisió mèdica adequada al lloc de treball, de caire voluntari que anirà a càrrec de l'empresa.

La periodicitat d'aquesta revisió serà establerta en cada cas pel Servei de Vigilància de la Salut.

Article 59. Persones amb discapacitats.

Es concedirà un ajut mensual de 600 euros per als treballadors 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 60. Roba de treball.

La FFTM fixarà l'obligatorietat de l'ús de roba de treball en els centres i llocs de treball que consideri necessari. L'empresa la facilitarà al treballador.

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.

En el moment que el treballador finalitzi la prestació del servei, tornarà els uniformes a l'empresa.

Les peces de roba es renovaran sempre que calguin si anteriorment s'han lliurat les que s'han deteriorat i sempre que no hagi concorregut negligència per part del treballador. L'empresa proveirà als treballadors de les peces necessàries pel bon desenvolupament de les seves tasques i que permetin que les mateixes es portin a terme amb els nivells d'higiene i seguretat requerits.

Article 61. 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 62. Ajudes i prestacions socials

L'empresa manifesta la intenció de no fomentar serveis de salut privats, per la qual cosa proposa que els treballadors de la FFTM 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 1.000 euros 50% de la factura
- Per imports superiors a 1.000 euros 40% de la factura fins a 1.500 euros.

Aquests ajuts es pagaran a tots els treballadors que portin més d'un (1) any acumulat de servei a l'empresa. En cas d'excedència es computarà la part proporcional del temps treballat des de la darrera subvenció.

Requisits 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 divuit (18) anys.
- No tenir dret, per títol diferent, a percebre assistència d'aquestes característiques pel 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 haver-hi especialista a l'illa.
- S'abonarà el desplaçament d'un acompanyant si es justifica aquesta necessitat.

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

Article 63. 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 per una entitat que serà seleccionada per concurs.

Article 64. Incapacitat transitòria.

1. Es reconeixen al personal de la FFTM 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 50% 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 75% 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 100% 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 100% 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 100% 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 i en els que es produeixin com a conseqüència d'embaràs.

Per als serveis assistencials, també s'hi afegeixen 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 65. Assegurança de responsabilitat civil.

La FFTM queda obligada 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 la pòlissa esmentada.

Article 66. Accidents de circulació.

Si un treballador al servei de la FFTM, conduint un vehicle de propietat de l'empresa o particular, sofrís un accident de circulació durant la seva jornada de treball, la FFTM assumirà 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, com a conseqüència d'un accident, i si aquest carnet de conduir és requisit per desenvolupar les seves funcions, la FFTM podrà destinar-lo a altres tasques alienes a la seva categoria o funció, però sempre del mateix nivell.

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

Article 67. Responsabilitat civil i assistència jurídica.

La FFTM 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 allò establert en el corresponent procediment judicial.

CAPÍTOL XII

SEGURETAT E HIGIENE

Article 68. Seguretat i higiene en el treball.

S'aplicarà la Llei 31/1995 de Prevenció de riscos laborals, i les seves normes de desenvolupament, així com tots els reials decrets i normatives posteriors a aquesta llei.

CAPÍTOL XIII

EXTINCIÓ I SUSPENSÍO DEL CONTRACTE LABORAL.

Article 69. Excedència voluntària

1. L'excedència voluntària suposa la interrupció de relació de serveis entre el treballador i la FFTM.

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 treballadors 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 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 una altra 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 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 a la FFTM durant els cinc (5) anys anteriors i no es podrà romandre en aquesta situació menys de dos (2) 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 treballador no sol·licités el reingrés al servei actiu en el termini establert (un (1) 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 treballadors amb un (1) any com a mínim de prestació de servei a la FFTM, tindran dret a una excedència voluntària d'un màxim de tres (3) anys per tenir cura d'un fill menor de tres (3) anys (per naturalesa, adopció, acolliment permanent o preadoptiu), així com d'un (1) 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 (2) 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 l'excedència prevista al primer paràgraf d'aquest apartat, el dret a la reserva de lloc de treball durant el primer any d'excedència s'estendrà fins a un màxim de quinze (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 divuit (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 a les víctimes de violència.

5.1. La treballadora 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.

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

5.3. 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.

6. 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 (3) anys, en els termes i en les condicions que reglamentàriament s'estableixin.

7. 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 70. Deures.

La FFTM i els seus treballadors hauran de donar compliment als drets i deures laborals bàsics establerts a l'Estatut dels treballadors així com també respectar els principis recollits en els arts. 52, 53, 54, 55 i 59 el Text refós de l'EBEP que són els següents:

a) Codi de Conducta: els treballadors públics han de desenvolupar amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els següents principis: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de Conducta dels treballadors públics configurat per els principis ètics i de conducta regulats en els articles següents.

Els principis i regles establerts en aquest capítol informen la interpretació i aplicació del règim disciplinari dels treballadors públics.

b) Principis ètics:

1. Els treballadors públics han de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.
2. La seva actuació perseguirà la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i es fonamentarà en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, de client o qualsevol altres que puguin topar amb aquest principi.
3. Han d'ajustar la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.
4. La seva conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
5. S'han d'abstenir en aquells assumptes en què tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.
6. No han de contraure obligacions econòmiques ni intervenir en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan pugui suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.
7. No acceptaran cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.
8. Han d'actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilar la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.
9. No influir en l'agilitació o resolució de tràmit o procediment administratiu sense una causa justa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan suposi un menyscabament de els interessos de tercers.
10. Han de complir amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si escau, resoldran dins de termini els procediments o expedients de la seva competència.
11. Han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic abstenint-se no només de conductes contràries a aquest, sinó també de qualsevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.
12. Han de guardar secret de les matèries classificades o altres la difusió de les quals estigui prohibida legalment, i mantenir la deguda discreció sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

c) Principis de conducta:

1. Han de tractar amb atenció i respecte als ciutadans, als seus superiors i als restants treballadors públics.
2. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball es realitzarà de forma diligent i complint la jornada i l'horari establerts.
3. Han d'obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, en aquest cas les posaran immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.
4. Informaran els ciutadans sobre aquelles matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitar l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.
5. Han d'administrar els recursos i béns públics amb austeritat, i no utilitzar-los en profit propi o de persones pròximes. Així mateix, tenen el deure de vetllar per la seva conservació.
6. S'ha de rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi penal.
7. Han de garantir la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus responsables posteriors.
8. Han de mantenir actualitzada la seva formació i qualificació.
9. Han d'observar les normes sobre seguretat i salut laboral.





10. Han de posar en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en què estiguin destinats. A aquests efectes es pot preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes dels treballadors públics o administrats que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.

11. Han de garantir l'atenció al ciutadà en la llengua que sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori.

d) Principis rectors:

1. Tots els ciutadans tenen dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i d'acord amb el que preveu el present Estatut i a la resta de l'ordenament jurídic.

2. Les administracions públiques, entitats i organismes a què fa referència l'article 2 del present Estatut seleccionaran al seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments en què es garanteixin els principis constitucionals abans expressats, així com els establerts a continuació:

- Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- Transparència.
- Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

La FFTM haurà d'aplicar l'establert a:

- Reial Decret Llei 20/2012 i totes les lleis de pressupostos posteriors que, any rere any, regulen les condicions d'increment de la contractació, massa salarial... etc de tot el "sector públic", en relació a l'art. 103 de la Llei Reguladora de les Bases de Règim Local.
- Els principis generals de l'art. 3 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

La FFTM 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 de l'empresa.

Article 71. Incompatibilitats

La FFTM i els seus treballadors hauran de donar compliment a la Llei d'incompatibilitats 53/1984 de 26 de desembre, desenvolupada pel Reial Decret 598/1985, de 30 d'abril.

CAPÍTOL XIV

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 72. Règim disciplinari.

Els treballadors poden ser sancionats per la direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest conveni.

Aquesta valoració de les faltes i sancions es podrà revisar sempre davant la jurisdicció competent. La sanció de les faltes greus i molt greus requereix comunicació escrita al treballador, en la qual ha de constar la data i els fets que la motiven.

No es poden imposar sancions que consisteixen en la reducció de la durada de les vacances o una altra minoració dels drets al descans del treballador o multa d'haver.

Article 73. Faltes.

Les faltes 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 74. Faltes lleus.

Són faltes lleus:

- a) Més de tres (3) faltes de puntualitat sense justificar-ho en el termini d'un (1) mes, i el còmput global de les quals no superi els vint-i-cinc (25) minuts de tardança.
- b) L'absència al lloc de treball per un (1) dia sense causa justificada; si l'absència és justificada, no comunicar-ho dintre de la primera hora de la jornada laboral, llevat de l'impediment per una força major.
- c) L'abandó del lloc de treball per temps superior a cinc (5) minuts sense causa justificada o sense haver-ho comunicat.
- d) Les petites negligències en la conservació del material de l'espai de treball.
- e) Qualsevol acció o omissió que pugui ser perjudicial o reduir lleugerament el rendiment normal del treball propi o aliè.
- f) Els canvis de torn, servei o lloc sense l'autorització corresponent, si d'això no se'n deriva risc o perjudici per al servei.
- g) La mala execució o el retard injustificat en el compliment de les ordres rebudes o dels treballs encomanats, quan d'això no se'n derivi risc o perjudici per al servei.
- h) L'incompliment de les normes elementals d'educació, tant respecte a la direcció, com als caps, companys, subordinats i/o persones en general.
- i) La pèrdua o manca de cura en les peces de treball.

Article 75. Faltes greus.

Es consideren faltes greus :

- a) Més de cinc (5) faltes de puntualitat sense justificar en el termini d'un (1) mes el còmput global de les quals no superi els quaranta (40) minuts.
- b) No assistir al treball durant dos (2) o tres (3) dies dintre del termini d'un (1) mes sense justificar la causa.
- c) No justificar, amb la presentació del corresponent comunicat mèdic de baixa, l'absència en el treball en el termini màxim de tres (3) dies hàbils des de l'inici de la malaltia o l'accident.
- d) No comunicar puntualment i amb ànim fraudulent les baixes en la família que pugin afectar les prestacions de la Seguretat Social per ajuda familiar.
- e) Qualsevol acció o omissió que pugui pertorbar o disminuir greument el rendiment normal del treball propi o aliè.
- f) Les previstes en les lletres f) i g) de l'article anterior, quan se'n derivin perjudicis o riscos pel servei o pels béns.
- g) Desobeir greument els superiors o negar-se a complir les ordres rebudes i la falta greu de respecte i consideració als superiors, als companys de treball, subordinats i persones en general.
- h) L'abandó del lloc de treball per temps superior a quinze (15) minuts sense justificar-ho o comunicar-ho.
- i) Sol·licitar i obtenir permís o excedència per motius falsos o inexistents.
- j) Simular la presència o assistència d'un altre treballador fixant en el seu lloc. Provat aquest fet, se sancionarà tant al treballador que ha comès la falta com a la persona suplantada.
- k) Violació dels secrets dels quals el treballador tingui coneixement per la seva feina.
- l) La disminució voluntària no continuada del rendiment normal del treball, així com la negligència o desídia que afectin el bon funcionament d'aquest.
- m) La mancança reiterada d'higiene personal que provoqui queixes justificades dels companys de treball.
- n) La pèrdua o falta greu de cura en la utilització de màquines, eines, aparells, utensilis o instrumental del centre de treball.
- o) Originar o coadjuvar en les renyines o altercats en el lloc de treball.
- p) La reiteració en la comissió de faltes lleus, quan l'autor hagi sofert tres (3) o més sancions per faltes lleus en els tres (3) mesos anteriors. Aquesta sanció requerirà que anteriorment s'hagi escoltat a la persona interessada que, a petició pròpia, podrà ser assistida pels representants dels treballadors del centre.

En els supòsits de sancions per faltes greus o molt greus, es comunicarà als representants dels treballadors mitjançant còpia de la proposta de sanció.

Article 76. Faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus:

- a) Més de deu (10) faltes de puntualitat sense justificació en el termini d'un (1) mes el còmput global de les quals superi els seixanta (60) minuts.
- b) L'absència en el lloc de treball per més de tres (3) dies consecutius sense haver-ho justificat en el termini d'un (1) mes.
- c) Falsejar dades que pugin afectar les prestacions per ajuda familiar de la Seguretat Social.
- d) La simulació de malaltia o accident. En tot cas s'entendrà que existeix falta quan un treballador declarat de baixa per un dels motius esmentats desenvolupi tasques de qualsevol classe per compte aliena o treballs per compte propi quan aquests últims siguin



incompatibles amb la malaltia o l'accident sofert. També s'inclouran en aquest apartat totes les accions o omissions del treball desenvolupat per allargar la baixa.

e) La inutilització, la destrossa o els desperfectes intencionats de màquines, aparells, instal·lacions, immobles, béns o instruments del centre.

f) La sentència ferma dels tribunals de justícia contra el treballador per delictes que impliquin condemna superior a la presó menor.

g) La indisciplina o desobediència en el treball, amb caràcter greu.

h) Les ofenses greus, verbals, escrites o físiques, als superiors, companys de feina, subordinats o persones en general en exercici de les funcions del treballador.

i) La transgressió greu de la bona fe contractual així com l'abús greu de la confiança en el desenvolupament del treball.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

k) L'abandó del lloc de treball per temps superior a quinze (15) minuts, sense justificar la causa o sense comunicar-ho, si se'n deriva risc o perjudici greu.

l) L'embriaguesa habitual o la toxicomania, si repercuteix negativament en el treball.

m) La reiterada comissió de faltes greus quan l'autor hagi sofert tres (3) o més sancions per faltes greus en els sis (6) mesos anteriors en que s'haurà de complir.

Article 77. Sancions.

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

a) Per a faltes lleus :

- Amonestació verbal.
- Advertència escrita.
- Suspensió de sou i feina de tres (3) a quinze (15) dies.

b) Per a faltes greus :

- Suspensió de sou i feina de set (7) a quinze (15) dies.

c) Per a faltes molt greus :

- Suspensió de sou i feina de setze (16) a seixanta (60) dies.
- Comiat.

Article 78. 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 (15) dies, per a les faltes lleus.

b) Dintre del mes següent, per a faltes greus i molt greus.

Article 79. 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 (6) mesos des de la imposició, per a les faltes lleus

b) Dos (2) anys des de la imposició, per les faltes greus.

c) Tres (3) anys des de la imposició, per les faltes molt greus.

Article 80. Prescripció de les faltes.

Les faltes prescriuran d'acord amb què disposa l'article 60 de l'Estatut dels treballadors, és a dir, deu (10) dies per faltes lleus, vint (20) dies per faltes greus i seixanta (60) dies per les molt greus, des de la data en què la FFTM tingui coneixement que s'han comès, i en tot cas als sis (6) mesos d'haver-les comeses.

Article 81. 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.

CAPÍTOL XV

PARTICIPACIÓ

Article 82. Participació directa.

Els treballadors de la FFTM podran participar en el desenvolupament de l'activitat de la FFTM 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 en els processos de qualitat i en l'elaboració de les cartes de serveis.

CAPÍTOL XVI

DRETS SINDICALS

Article 83. Drets sindicals dels treballadors.

1. Cap treballador no podrà ser discriminat per raó de sexe, afiliació sindical, política o religiosa.
2. Tots els treballadors podran disposar de deu (10) hores laborals a l'any, retribuïdes, per assistir a reunions sindicals o d'entitats legalment constituïdes i relacionades amb la professió i a les quals s'hagi convocat oficialment. Per fer ús d'aquest dret s'haurà d'avisar amb quaranta-vuit (48) hores d'antelació a la direcció del centre, la unitat o el servei on estigui destinat.

Article 84. Dels representants dels treballadors.

Els representants del personal tindran dret a:

1. Emetre i informar abans que la FFTM 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 de la FFTM, 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 quaranta-vuit (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 la pròpia FFTM 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 FFTM 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.

Es 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 85. Drets, garanties i competències

Dels representants del personal:



- 1) Local: la FFTM facilitarà un local als representants, 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 representant tingui. Es respectarà l'horari d'obertura del centre de treball.
- 3) Assemblees: la FFTM autoritzarà que es facin assemblees, dintre de les hores de treball, fins a un màxim de vint-i-quatre (24) hores anuals. Les assemblees les convocarà el representant dels treballadors i es comunicaran al director del centre quaranta-vuit (48) hores abans. A la comunicació es fixarà la data i hora de reunió, l'ordre del dia i el nom dels representants. En el cas d'urgència es podrà reduir l'antelació de la convocatòria a vint-i-quatre (24) hores.
- 4) Les hores de què disposen els representants del personal es podran acumular i transferir individualment a altres representants dels treballadors sempre que, durant el termini d'un (1) mes, no excedeixi del doble del còmput d'hores mensuals legalment establertes per a cada representant.

Article 86. 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 la FFTM, els sindicats constituïts segons la LOLS tindran dret a escollir, d'entre els seus afiliats del personal la FFTM, 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 pertochi.
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 per la FFTM o direcció del centre de treball abans d'adoptar mesures de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors 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 quinze (15) hores anuals.
6. Les mateixes hores sindicals que els representants dels treballadors.

Article 87. 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 88. 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 (7) 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 89. Publicació del Conveni Col·lectiu.

Aquest conveni col·lectiu serà publicat en bilingüe per la FFTM i el posarà a disposició dels representants dels treballadors.



Disposició Transitòria

1. Els efectes econòmics regiran des de l'1 de gener de 2018, 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 aquesta 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.

Maó, 11 de desembre 2017

Presidenta Comissió Negociadora

Maite Salord Ripoll

Representant de la Fundació Foment del Turisme de Menorca

Isaac Olives Vidal

Representant dels treballadors de la Fundació Foment del Turisme de Menorca i secretària de la comissió

Teresa Orfila Ferrer

