

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

9894

Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del personal laboral del Consorcio Sociosanitario de Menorca i su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100482012017)

Antecedentes

1. El 8 de noviembre de 2017, la representación del Consorcio Sociosanitario de Menorca y la de su personal laboral acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 14 de diciembre, Remigi Gornés Marqués, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del personal laboral del Consorcio Sociosanitario de Menorca en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Hacer constar que la versión catalana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión castellana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, a 4 de agosto de 2017

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral,
Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria
(BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández





Convenio colectivo del Personal Laboral del Consorci Sociosanitari de Menorca.

CAPÍTULO I. PARTES INTEGRANTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Partes firmantes.

Este convenio colectivo lo suscribe la Comisión Negociadora formada por miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores y por los representantes nombrados por el Consorci Sociosanitari de Menorca (CSS de Menorca).

Artículo 2. Vinculación.

Este convenio obliga a las partes firmantes dentro del ámbito de aplicación previsto y durante todo su plazo de vigencia, y establece las normas por las cuales se regirán las condiciones de trabajo para todos los trabajadores.

El presente convenio constituye un todo único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, han de ser objeto de consideración conjunta. En consecuencia, ninguna de las obligaciones y contraprestaciones mencionadas y recogidas en este convenio colectivo puede ser considerado de forma aislada.

Por este motivo las partes han de optado por evitar las duplicidades y recoger aquellos aspectos que afecten a distintos apartados de este documento en una única redacción de forma que todos aquellos otros apartados que se ven afectados en el precepto específico.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este convenio colectivo afectará al personal laboral del CSS de Menorca.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia y revisión salarial.

La vigencia de este convenio será de 4 años a partir del día siguiente al de su publicación en el BOIB.

Este convenio quedará prorrogado tácitamente año tras año si no se produce denuncia expresa de una de las partes, la cual se tendrá que efectuar por escrito dirigido a la otra parte con una antelación mínima de tres meses en relación con la fecha de finalización de vigencia de este convenio colectivo.

Si el aumento del IPC supera el % de aumento de las retribuciones, se otorgará una paga única correspondiente a esta diferencia. La mencionada paga se incluirá preferentemente en la nómina del mes de enero o, como tarde, en el primer trimestre, y será consolidable a todos los efectos. Esta cláusula del Estado u otra normativa aplicable al personal laboral al servicio de la Administración Pública lo prohíban.

Los aspectos económicos no salariales previstos en este convenio se aumentarán según el IPC dentro de los límites legalmente establecidos.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

- 1) Una vez hecha la denuncia de este convenio, ambas partes estarán obligadas a iniciar las negociaciones, como mínimo, un mes y medio antes de la fecha de finalización del vencimiento.
- 2) En el supuesto de prórroga tácita podrán variar las condiciones de este convenio por actualización de la legislación. Así mismo, se tiene que tener en cuenta que determinados cambios normativos pueden afectar al contenido de este convenio durante su vigencia.
- 3) En caso de acuerdo con las dos partes se incluirán las modificaciones llegadas.
- 4) Una vez denunciado, seguirá vigente el contenido normativo del presente convenio hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

CAPÍTULO II. COMISIÓN DE INTRERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO.

Artículo 6. Comisión de interpretación, vigilancia y seguimiento.

6.1.- Constitución:

Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento.

Esta Comisión estará formada por los representantes de los trabajadores (elegidos por el Comité de Empresa) y un número igual de representantes nombrados por los órganos de gobierno del consorcio.



Las partes podrán asistir con los asesores que consideren oportunos.

Los miembros de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento tendrán capacidad decisoria, dentro de los límites que establece la ley. Los acuerdos de la Comisión de Vigilancia ha de ser posteriormente convalidados por los órganos del gobierno del consorcio.

6.2.- Funciones:

Tendrá las funciones siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos o las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo que se ha pactado.
- c) Conocer las reclamaciones que se puedan interponer sobre los derechos.
- d) Cualquier otra que se le atribuya en este convenio.

Cualquier discrepancia de las partes sobre la interpretación de las cláusulas del convenio, se tendrán que someter obligatoriamente y previamente a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento, las resoluciones de la cual serán vinculantes, en el caso que haya acuerdo. En caso contrario, se seguirán los términos previstos en el artículo dedicado al: «Pacto de arbitraje».

6.3.- Funcionamiento.

Esta Comisión se reunirá con carácter obligatorio, a solicitud de una de las partes, en el plazo máximo de 10 días.

La parte solicitante especificará los temas que se quieran incluir en el orden del día por escrito.

La persona que ostenta la presidencia del Consorcio o la persona en quien delegue convocará la reunión en el plazo establecido, fijándose el orden del día teniendo en cuenta la petición hecha.

Excepcionalmente, esta comisión se podrá reunir con carácter de urgencia.

Las circunstancias que justifican este carácter urgente deberán ser debidamente acreditadas en la solicitud correspondiente y su celebración deberá producirse en el plazo máximo de 2 días.

Esta Comisión tendrá su sede en las dependencias del Centro Sociosanitari de Santa Rita.

En el momento en que se tengan que tomar acuerdos, los representantes de los trabajadores que formen parte de esta comisión tendrán un porcentaje de voto ponderado en función del número de miembros del Comité de Empresa que haya obtenido la organización sindical por la que se hayan presentado en las últimas elecciones celebradas en el CSS de Menorca.

Denunciado el convenio colectivo, y hasta que este sea substituido por otro, la Comisión Paritaria de interpretación, Vigilancia y Seguimiento continuará ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es competencia exclusiva del CSS de Menorca, a través de sus órganos de gobierno y administración, sin perjuicio de los derechos y las facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores por el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto básico del empleado público y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

El CSS de Menorca se entenderá como un centro único de trabajo, que incluirá dentro de su organización todas sus actividades, sus órganos y sus servicios, sea donde sea su lugar de localización dentro de su ámbito territorial, tanto si corresponde a actividades propias o a actividades delegadas de otras administraciones públicas, tanto si el servicio se lleva a cabo directamente o indirectamente, en cualquiera de las formas previstas en los artículos 85, 85 bis y 85 ter de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local.

El CSS de Menorca y los representantes del personal trabajaran conjuntamente para mejorar la eficiencia del centro y ofrecer un servicio de calidad a todos los ciudadanos.

CAPÍTULO IV. CATEGORIAS PROFESIONALES.

Artículo 8. Plantillas.

La plantilla será la relación cualitativa y cuantitativa de los puestos de trabajo necesarios per a cada una de las dependencias con el fin de



satisfacer las necesidades o prestaciones asistenciales del mismo, y será competencia exclusiva del CSS de Menorca fijar estas plantillas respetando la legislación vigente.

La modificación de plazas del personal laboral en plantilla requerirá informe del Comité de Empresa que deberá emitir en un plazo no superior a 10 días desde que sea solicitado.

En caso contrario se entenderá que el informe es favorable. Así mismo este informe se expedirá antes que la propuesta de modificación sea sometida a la consideración de la Junta de Gobierno del Consorcio. El silencio se entenderá como positivo.

Artículo 9. Registro de personal.

El CSS de Menorca estudiará las técnicas más idóneas para la creación de un futuro registro administrativo informatizado de personal que facilite la gestión del archivo actualmente existente.

Anualmente se confeccionará y expondrá un censo para cada uno de los centros que haya personal laboral que preste sus servicios al CSS de Menorca, en el cual se incluirán los datos siguientes: plazas laborales adscritas a aquel centro ordenadas según el organigrama establecido, categoría profesional y grupo y nivel equivalente.

Artículo 10. Funciones de cada categoría.

El catalogo regula las funciones de cada lugar de trabajo del CSS de Menorca, así como los requisitos necesarios para cubrir los distintos lugares de trabajo.

Cuando aparezcan dudas de interpretación, será la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento la encargada de resolverlas.

Dentro del primer año de vigencia de este convenio se catalogarán todos los sitios pendientes de catalogar. Así mismo, se realizará un estudio de los puestos que están en plantilla que por sus habilidades, responsabilidades, tareas a realizar, u otras circunstancias pueden ser objeto de una revisión en su catalogación.

Artículo 11. Trabajos de superior e inferior categoría.

Los cambios de categoría solo se realizaran por los sistemas previstos en el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público; al Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y al Real decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado y de provisión de sitios de trabajo y promoción profesional.

Cuando se hagan trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente desarrolla desde el primer día en que haga dicha tarea. La corporación se compromete, una vez comprobada la estabilidad de la plaza, a crearla y convocarla en un plazo máximo de 2 años siempre que lo permita la legislación vigente.

Solo por necesidades perentorias e imprevisibles se podrá destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior, con el límite máximo de dos meses y el mantenimiento de las retribuciones y otros derechos de su categoría profesional, la cual se comunicará a los representantes del personal.

Los trabajos de superior categoría realizados por libre designación no se tendrán en cuenta a la hora de valorar los méritos por acceder a la función pública o a la promoción interna.

Artículo 12. Puestos de trabajo.

La Adscripción al lugar de trabajo se realizará a través de los procedimientos legales convencionalmente dispuestos, respetando en todo caso los criterios de necesidad del servicio y de funcionalidad y evitando los cambios arbitrarios. Previamente se deberá de solicitar el informe de los representantes de los trabajadores.

Artículo 13. Contrataciones.

A) La contratación de todo tipo de personal, como facultad organizativa, dependerá exclusivamente del CSS de Menorca, que procurará que todos los puestos de trabajo sean debidamente atendidos y contratará el personal necesario para el buen funcionamiento de los servicios.

La contratación se fundamentará exclusivamente en los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.





El Comité de Empresa podrá emitir informa sobre las necesidades no cubiertas.

B) El trabajador deberá firmar el contrato en los términos y plazos previstos en la convocatoria.

En ningún caso se podrá asignar a los trabajadores a puestos de trabajo por los cuales no tienen la titulación requerida en al de catálogo de puestos de trabajo, excepto en aquellos casos en que así lo establezca la legislación vigente.

Artículo 14. Integración laboral de los discapacitados.

Las plazas vacantes del CSS de Menorca serán cubiertas en una proporción no inferior al 7 % de la plantilla por los trabajadores que padezcan una disminución de sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, de acuerdo con lo que establece la legislación vigente en relación con la contratación y ocupación de los trabajadores discapacitados (Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, mediante el cual se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de personas con discapacidad y su inclusión social, y el artículo 59 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público).

A estos efectos, en la relación de puestos de trabajo se especificarán los puestos que, debido a sus características, pueden reservarse preferentemente a los trabajadores discapacitados.

En principio se ofrecerán el 25 % de las plazas vacantes y compatibles con la minusvalía para estos trabajadores, hasta que se llegue al 2% de los efectivos totales del CSS de Menorca.

En el supuesto que las vacantes no se cubriesen por personal discapacitado, las podrá cubrir, temporalmente y hasta que se puedan cubrir con una persona discapacitada, el resto del personal que lo solicite y que haya superado los procesos de selección.

Se entenderán nulos y sin ningún efecto todos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de este convenio, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen la discriminación de los discapacitados a la hora de ocupar puestos de trabajo, en materia de retribuciones, jornada laboral y otras condiciones de trabajo.

A las pruebas selectivas para el ingreso en el CSS de Menorca de admitirán los discapacitados en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes. Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes acreditaran, si es necesario, mediante el dictamen vinculante emitido por un equipo multiprofesional homologado.

En la elaboración de la oferta pública de ocupación, en los tribunales de selección y a la hora de realizar el seguimiento de las personas discapacitadas que haya obtenido una plaza en el CSS de Menorca, participará un equipo formado por técnicos designado por el Departamento de Bienestar Social y Familia del Consell Insular de Menorca.

- Se establecerán bases de selección diferenciadas en función del tipo de discapacidad y teniendo en cuenta el objetivo de discriminación positiva de las personas especiales en dificultad de inserción.
- Con los resultados obtenidos en estos procesos selectivos se formará una bolsa de trabajo para cubrir vacantes i/o substituciones que se puedan producir en estos tipos de plazas. Así mismo, se podrán convocar procesos específicos para la formación de bolsas de trabajo para puestos reservados a discapacidades.
- En la ejecución de los proyectos de inserción en formación de personas discapacitadas se contará con el soporte técnico para realizar la tutorización de la persona discapacitada y el asesoramiento de los compañeros de trabajo de dichas personas.

Artículo 15. Periodo de prueba del personal de nuevo ingreso.

- Se establece que los aspirantes de un determinado proceso selectivo que hayan aprobado serán contratados en periodo de prueba, excepto en aquellos casos en los que el aspirante acredite haber prestado servicios a la corporación en la misma plaza en un periodo inmediatamente anterior a la fecha de la contratación y en las condiciones establecidas en cada caso siempre que el informe de su superior sea favorable.

La duración del periodo de prueba será el siguiente:

- Grupos profesionales equivalentes a los subgrupos A1 y A2 del EBEP: 6 meses.
- Grupos profesionales equivalentes a los subgrupos C1 y C2 del EBEP: 3 meses.
- Grupos profesionales equivalentes a las agrupaciones profesiones de la disposición adicional sexta del EBEP: 1 mes.
- El periodo de prueba se realizará bajo la supervisión del superior correspondiente.
- Una vez terminado el periodo fijado, se comunicará la finalización del periodo de prueba del aspirante que lo haya superado satisfactoriamente.

En caso de que no se alcance el nivel suficiente de integración y eficiencia en el puesto objeto del proceso selectivo será declarado no apto



por resolución motivada por la Presidencia del consorcio, con trámite de audiencia previo, e informe del Comité de Empresa y perderá en consecuencia todos los derechos a su contratación como trabajador.

En este último supuesto, se dará cuenta a la Comisión de Personal del CSS de Menorca.

Artículo 16. Despidos y ceses.

El cese requerirá siempre la existencia de una causa debidamente justificada, así como la comunicación escrita, donde se haga constar la fecha y los hechos que la motiven.

En todo caso, se deberá haber concedido un trámite de audiencia previo al Comité de Empresa.

Si la sentencia de la jurisdicción social declara un despido disciplinario como a improcedente o nulo, el CSS de Menorca, siempre que la ley lo permita, optará por readmitir al trabajador.

Artículo 17. Casos especiales.

- El CSS de Menorca y los representantes de los trabajadores se comprometen a buscar mecanismos para dar salida a aquellos casos que, por su especificación (características personales del trabajador o puesto de trabajo), son de difícil solución. Esta implicación por parte de la corporación y los representantes de los trabajadores se hará efectiva mediante la convocatoria de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento establecida en el Capítulo II del Convenio colectivo, respectivamente.

Artículo 18. Ceses laborales eventuales.

Cuando se cubren en propiedad o de forma fija las plazas ocupadas temporalmente, la finalización de los contratos laborales eventuales se producirá por orden inverso al de la antigüedad de su contratación.

Se exceptúan de este orden aquellas plazas que están cubiertas temporalmente por situaciones específicas (Comisión de servicios, servicios especiales, excedencias que provoquen la reserva del puesto de trabajo, etc.) que se registrarán por la normativa específica reguladora de cada una de estas situaciones.

CAPÍTULO V. VACANTES Y ASCENSOS.

Artículo 19. Provisión de puestos de trabajo vacantes.

- Los puestos de trabajo vacantes de nueva creación, en primer lugar, serán objeto de catalogación.
- Todos los puestos de trabajo vacantes que correspondan a plazas que se prevean incluirlas en la oferta pública de ocupación deberán ser objeto previamente de un concurso de traslados.
- Los puestos de trabajo vacantes, ya sean de nueva creación, por jubilación del personal, excedencia voluntaria, o cualquier otra causa, se proveerán anualmente siempre que sea posible por:
 - a) Concurso, como sistema normal de provisión.
 - b) Libre designación, en aquellos puestos en que el catálogo de puestos de trabajo especifica su provisión por este procedimiento.
 - c) Solo en casos de extrema urgencia o necesidad justificada y previa mediante comisiones de servicio, movilidad forzosa u otros sistemas de provisión o de ocupación legalmente establecidos y con las limitaciones que marque la legislación vigente.

Para la cobertura de puestos de trabajo tendrán preferencia las personas que se encuentren en alguno de los supuestos de capacidad disminuida o aquellas que se encuentren ocupando un puesto de trabajo las características del cual originan un daño en la salud o integridad del trabajador, pero que no impliquen la baja temporal o definitiva.

Artículo 20. Procedimiento a seguir en el concurso de traslados

- Las bases del concurso de traslados tendrán que tener el contenido siguiente:

- a) Denominación, nivel y localización de los lugares que se ofrecen.
- b) Requisitos indispensables para ocuparlos.
- c) Méritos a valorar y baremo de puntuación.
- d) Puntuación mínima para la adjudicación de los lugares convocados.

- Para poder participar en este concurso se tendrán que cumplir los requisitos siguientes:

- a) Ser trabajador laboral fijo.





- b) Estar calificado dentro del mismo grupo asignado al lugar objeto de concurso.
- c) Tener una antigüedad de como mínimo 2 años al actual puesto de trabajo.
- d) Tener el nivel de catalán señalado para el lugar y el resto de requisito que establece el Catálogo de Puestos de trabajo

- El CSS DE MENORCA tendrá que dar la máxima difusión a la convocatoria de concurso entre sus trabajadores. Esta difusión se hará a través de los medios telemáticos de que disponga el consorcio, el tablón de anuncios y con la participación de la Comisión de Personal.

Artículo 21. Cobertura de plazas vacantes

- De las plazas vacantes, una vez hecho el correspondiente concurso de traslados y/o el cambio de puesto de trabajo del personal que se encuentre en una situación de disminución de la capacidad física o psíquica por razones de edad, estado de salud, accidente, etc., que imposibiliten a este llevar a cabo trabajos que supongan un esfuerzo o una especial penosidad o que las características del lugar de trabajo originen un daño en su salud o integridad y siempre que, como consecuencia de aquel no se dé una baja temporal o definitiva, se reservará el 50% a la promoción interna.
- La promoción interna se define como el ascenso desde un grupo de titulación al inmediato superior y se realizará mediante oposición o concurso-oposición.
- En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores laborales incluidos al ámbito de aplicación de este Convenio colectivo que cumplan los requisitos siguientes :
 - a) Ser trabajador laboral fijo.
 - b) Estar en posesión de la titulación exigida para el nuevo cuerpo, escalera o grupo.
 - c) Tener una antigüedad de como mínimo 2 años en el grupo al cual pertenece.
 - d) Tener el nivel de catalán señalado para el lugar y el resto de requisitos que establezcan en las bases que previamente se negociarán con los representantes del personal.
 - d) Superar las pruebas que establezca las bases antes mencionadas.

Excepcionalmente y siempre que la normativa vigente lo tenga previsto, se podrá iniciar procesos de promoción cruzada.

- Se exime a las personas que se presentan por el turno de promoción interna de la obligación de examinarse de aquellos temas del temario general que ya fueron exigidos para el acceso al grupo de origen.

Las plazas que no se cubran por promoción interna se acumularán a las reservadas al turno libre.

Artículo 22. Promoción interna del subgrupo C2 al subgrupo C1 y del subgrupo C1 al grupo A.

- El acceso en plazas del subgrupo C1 podrá realizarse a través de la promoción interna desde el subgrupo C2 del área de actividad o funcional correspondiente, cuando existen, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los lugares desarrollados, el nivel de formación y la antigüedad.

A tal efecto se requerirá la titulación establecida en el artículo 76 del EBEP, o una antigüedad de diez años en una plaza del subgrupo C2 dentro de la misma escalera, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al cual se accederá por criterios objetivos.

- En caso de que se establezca normativamente otras posibilidades de promoción interna sin estar en posesión de la titulación requerida se considerará directamente aplicable en el ámbito de este Convenio Colectivo.
- Así mismo, se reconoce al personal que ocupa plazas del subgrupo C1 y que cuenta con la titulación requerida en cada caso la posibilidad de promocionar al grupo A sin pasar por el nuevo grupo B, de acuerdo con lo establecido al TRLEBEP.

Artículo 23. Valoración de la experiencia profesional

En la valoración de la experiencia profesional en la fase de concurso de los procesos se valorará del mismo modo el tiempo de servicio prestado como funcionario y el tiempo de servicio prestado como personal laboral.

Artículo 24. Abastecimiento de vacantes producidas por bajas temporales de sus titulados y bolsas de trabajo.

Una vez producida una baja derivada de IT del personal del CSS DE MENORCA, esta se cubrirá en un plazo no superior a 5 días, si, desprendido de escuchar los responsables del servicio y los representantes del personal, se considere necesario. El abastecimiento de las plazas se hará mediante la bolsa de trabajo.

Artículo 25. Procesos selectivos pendientes y formación de nuevas bolsas de trabajo.

- El CSS DE MENORCA convocará en primer lugar los procesos selectivos correspondientes en las plazas incluidas a las ofertas





públicas pendientes. Con los resultados obtenidos en estos procesos se formará una nueva bolsa de trabajo para cubrir vacantes o sustituciones. Estas nuevas bolsas de trabajo tendrán la consideración de bolsas preferentes de acuerdo con lo establecido al artículo siguiente.

- A continuación, el CSS DE MENORCA convocará un proceso específico (concurso de méritos) para la formación de bolsas de trabajo extraordinarias por aquellas plazas que no hayan sido objeto de causa de las ofertas públicas pendientes o que, aunque se hayan incluido dentro de una de estas ofertas, el resultado de los procesos selectivos celebrados haya supuesto a la práctica la inexistencia de bolsa de trabajo.
- Se distingue las suplencias de carácter más estable (superiores a cuatro meses) de aquellas que tienen un cariz más temporal.

Por las sustituciones por tiempos superiores a cuatro meses e interinidades se cubrirán por orden de bolsa o por proceso selectivo en caso de que no ni haya aspirantes o que este renuncian a la contratación.

- Para sustituciones urgentes e inferiores a cuatro meses, en los casos que no existan aspirantes en bolsa de trabajo o que estos renuncian, la contratación se realizará a través de oferta de trabajo al SOIB, y los anuncios correspondientes y realización de la prueba que se establezca en cada caso.

Artículo 26. Funcionamiento de las bolsas de trabajo.

1. El personal laboral temporal y, en su caso, el personal funcionario interino al servicio del CSS de Menorca se seleccionará mediante bolsas de trabajo con convocatoria pública y por alguno de los procedimientos previstos en los apartados siguientes de este artículo. Así mismo, también se regula en este precepto el funcionamiento de estas bolsas una vez que hayan sido constituidas.

Los nombramientos de personal funcionario interino y la contratación de personal laboral únicamente se podrán efectuar en los supuestos expresamente previstos en la legislación vigente que resulte de aplicación, así como en este convenio colectivo.

2. Las bolsas de trabajo:

Se formará una bolsa de trabajo para cada lugar, de forma que se podrá hacer uso de estas bolsas para los nombramientos de funcionarios interinos y para la contratación de personal laboral temporal en relación con cada uno de estos lugares.

Cada convocatoria para la constitución de las bolsas de trabajo tiene que especificar los puestos de trabajo a los cuales podrán ser destinadas las personas aspirantes; el carácter de este último detalle es informativo y no vinculante.

Las bolsas que se constituyan por el procedimiento establecido en el apartado tercero tendrán carácter preferente sobre las bolsas formadas mediante el procedimiento extraordinario del apartado cuarto. Así mismo, ambos tipos de bolsas funcionarán de forma independiente; en cualquier caso, tendrán preferencia absoluta las bolsas preferentes y subsidiariamente las extraordinarias.

3. Bolsas preferentes:

Se trata de aquellas bolsas formadas por las personas aspirantes procedentes de las convocatorias de ofertas públicas y las convocatorias específicas para la cobertura de plazas fijas del CSS de Menorca que, habiendo superado todas las pruebas del proceso correspondiente, no hayan conseguido plaza.

Dentro de las convocatorias antes mencionadas también se incluyen las que desarrollan las plazas fijas reservadas en personas con discapacidad.

Estas bolsas tendrán preferencia sobre bolsas extraordinarias y su vigencia se mantendrá mientras no se haga una posterior convocatoria de oferta pública o específica que incluya el lugar a que haga referencia la bolsa correspondiente.

La orden de prelación inicial de los aspirantes dentro de cada bolsa preferente se determina inicialmente en función de la puntuación obtenida en los procesos selectivos de las convocatorias de ofertas públicas o específicas por los aspirantes que hayan superado todas las pruebas pero que no hayan obtenido plaza.

Una vez que se haya hecho pública la propuesta de nombramiento o contratación por parte del órgano de selección, se tiene que hacer pública, en el tablero de edictos de la corporación, la lista de aspirantes que formarán la correspondiente bolsa preferente de acuerdo con lo establecido en estas bases. Sin embargo, se tiene que tener en cuenta que el órgano convocante también podrá hacer uso de la facultad prevista en el artículo 61.8 del EBEP para asegurar la cobertura de las plazas convocadas en el caso de renuncias de los aspirantes seleccionados producidas antes del nombramiento o toma de posesión.

La resolución que apruebe la lista mencionada será aprobada por el órgano del CSS de Menorca que tenga atribuida la competencia en materia de gestión de personas.





La orden en el seno de estas bolsas podrá variar en función de la revalorización de los méritos aportados posteriormente, que serán añadidos a la nota obtenida en la convocatoria.

Así mismo, se incorporarán aquellos trabajadores y trabajadoras del CSS de Menorca que finalicen contratos temporales o interinidades y que hayan superado todas las pruebas de la última convocatoria pública que incluía la plaza que ocupaban interinamente, en la orden resultante después de aplicar la suma de los nuevos méritos a la puntuación obtenida a la convocatoria y mientras no sea convocada otra.

Las modificaciones en la orden de prelación que sean fruto de la actualización de los méritos aportados o de la incorporación de los empleados y empleadas a que hace referencia al párrafo anterior también serán objeto de publicación de acuerdo con lo establecido en el apartado 9 de este artículo.

4. Bolsas extraordinarias:

Se trata de aquellas bolsas formadas por las personas aspirantes que hayan superado los procesos extraordinarios de plazas que no hayan sido objeto de convocatoria de ofertas públicas de ocupación o de convocatorias específicas o que, aunque hayan sido objeto de estos dos procesos, el resultado de estos sea o bien la inexistencia de bolsa o que el número de aspirantes se haya agotado.

Cada una de las convocatorias para cada lugar tendrá que determinar las pruebas teóricas y prácticas que tendrán que superar las personas aspirantes.

En el supuesto de que las bolsas de trabajo lleguen al mínimo establecido sobre el total de personas que formaban parte en el momento de constituirse, se tomarán las medidas necesarias para incorporar nuevos aspirantes. De este modo, y con carácter extraordinario, se podrá crear una nueva bolsa con el personal mínimo que restaba en bolsa, respetándole el orden obtenido según los méritos, con nuevos candidatos.

Cada convocatoria de procesos extraordinarios tendrá que fijar el número mínimo de personas que, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, darán lugar a una nueva convocatoria.

En las bolsas extraordinarias también se incorporarán aquellas personas trabajadoras que finalicen una interinidad o un contrato temporal y que no puedan formar parte de la bolsa preferente, aplicando el baremo que se establezca por este tipo de bolsas. Los trabajadores que se hayan presentado a algún proceso extraordinario de cobertura de plazas interinas del CSS de Menorca, que no hayan sido objeto de convocatoria de oferta pública de ocupación después del mencionado proceso extraordinario, y hayan superado todas las pruebas, podrán optar entre presentarse a la prueba convocada o sustituir la puntuación de la prueba específica de la bolsa por la puntuación obtenida en el proceso selectivo superado (la mediana resultante de la prueba teórica y práctica). La elección de una de las opciones elimina la otra.

5. Acreditación de méritos y pruebas que tendrán que superar las personas candidatas a formar parte de las bolsas de trabajo por procedimiento extraordinario:

Cada convocatoria de bolsa por procedimiento extraordinario determinará la prueba específica que habrá que realizar y establecerá el plazo para la presentación de solicitudes. En todo caso, esta prueba de cariz específico tendrá una puntuación máxima de 10 puntos y se tendrán que obtener un mínimo de 5 para continuar en el proceso.

La convocatoria para la creación de bolsas por procedimiento extraordinario se publicará a los tableros de edictos y en los diferentes medios de difusión del consorcio. Así mismo, se podrán publicar en los tableros de edictos de las administraciones consorciadas, al BOIB y al tablón de anuncios del SOIB.

Los méritos y pruebas serán ponderados en función de lo que establezca la normativa sobre función pública vigente. Mientras esta normativa no fije esta ponderación se aplicarán los porcentajes siguientes: un 45% por los méritos y el 55% restante por la prueba específica.

Las personas solicitantes tendrán que autorizar expresamente al CSS de Menorca a hacer uso de sus datos personales de acuerdo con lo que establece la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos.

6. Tribunales calificadoros:

Para llevar a cabo las valoraciones necesarias de los requisitos y los méritos de las personas candidatas para cada bolsa de trabajo, se constituirá un tribunal calificador.

Estos estarán conformados por uno/a presidente/a y cuatro vocales con los respectivos sustitutos. Así mismo, se designará un secretario con voz y sin voto. La configuración de este órgano seguirá los principios de imparcialidad, especialización y profesionalidad de sus miembros (artículo 60 del EBEP y la Ley de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares vigente), su composición tenderá a la paridad hombre-mujer y su categoría vendrá determinada en función de la categoría de la contratación o del lugar que se tenga que cubrir de acuerdo con el que establece la normativa vigente.





Cada tribunal calificador tendrá que comunicar a la Comisión de Seguimiento prevista en este artículo todas las acciones que llevará a cabo con suficiente antelación porque los representantes del personal puedan ejercer su función de vigilancia y seguimiento, y todos sus acuerdos tendrán que ser publicados por el medios establecidos en este precepto.

Los tribunales podrán solicitar el asesoramiento de profesionales de categorías concretas para las pruebas específicas y resolver dudas a la hora de aplicar los baremos de méritos según la documentación aportada por la persona aspirando a formar parte de la bolsa. Estas funciones de asesoramiento sólo podrán ser encomendadas a empleados públicos, ya sea personal funcionario de carrera o bien personal laboral fijo, y su designación se publicará en el tablero de edictos antes de iniciarse la prueba o la valoración de los méritos.

Los miembros de cada tribunal calificador y los asesores se tienen que abstener de intervenir cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público (LRJSP). Así mismo, tienen que notificar esta circunstancia a la autoridad que los nombró. La abstención y recusación de los miembros de los tribunales se regulará por los artículos 23 y 24 de la LRJSP.

El Tribunal, en el acto de constitución, tiene que hacer constar todas las aclaraciones o todas las interpretaciones que crea oportunas sobre las bases de forma previa a comienzos de las pruebas selectivas, establecer los criterios de aplicación que crea convenientes e informar las personas aspirantes al inicio de cada prueba.

Sus acuerdos serán adoptados por mayoría de votos de los miembros presentes en cada sesión; en caso de empate, el voto del presidente o de la presidenta tendrá carácter dirimente.

7. Orden de prelación de los candidatos en las bolsas de procesos extraordinarios:

Una vez acabado el proceso de formación de bolsas de trabajo las personas se situarán en orden de preferencia en función del que se desprenda de la puntuación total obtenida.

La lista provisional con las personas candidatas, la puntuación obtenida y la orden de prelación a las bolsas será publicada a los tablones de anuncios de la sede del CSS de Menorca y en el resto de medios de difusión de que disponga este organismo. En cualquier caso, los plazos se computarán desde la fecha de publicación al tablón de anuncios de la sede del CSS de Menorca.

En caso de empate, se tiene que resolver teniendo en cuenta, por orden de preferencia, los criterios siguientes:

- a) Tener la nota más alta a la prueba específica.
- b) Ser mujer, en caso de infrarrepresentación del sexo femenino en el cuerpo, la escalera o la especialidad de que se trate, de acuerdo con el artículo 61 de la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, según el cual se tiene que seleccionar la mujer, salvo que haya motivos no discriminatorios para preferir el hombre, una vez consideradas objetivamente todas las circunstancias concurrentes en los candidatos de ambos sexos, como por ejemplo las de los apartados d) o e).
- c) Acreditar más tiempo de servicios prestados como personal funcionario interino o de carrera o como personal laboral en el CSS de Menorca.
- d) Ser mayor de 45 años.
- e) Tener mayores cargas familiares.
- f) Ser una mujer víctima de violencia de género.
- g) No haber sido objeto de remoción de un puesto de trabajo del mismo cuerpo, de la misma escalera o especialidad.
- h) Si finalmente persiste el empate, se tiene que hacer un sorteo.

Se establece un plazo de 10 días hábiles, a partir del siguiente a la fecha de publicación, para presentar las alegaciones que las personas interesadas consideren oportunas. Si no hay ninguna alegación, la lista provisional tendrá carácter definitivo.

Esta lista definitiva será formalizada mediante resolución del órgano competente del CCS de Menorca y, contra esta resolución se podrán interponer los recursos que prevea la legislación vigente.

8. Cobertura de plazas:

Una vez la lista de aspirantes a las bolsas sea definitiva, para cada lugar que se tenga que cubrir se tendrá que respetar la orden de los aspirantes en esta, teniendo en cuenta las variaciones que se hayan podido producir a raíz de los nuevos méritos aportados de acuerdo con el procedimiento establecido al apartado siguiente.

Para cubrir los lugares vacantes, tendrán prioridad absoluta las bolsas preferentes y, subsidiariamente, las extraordinarias. El CSS de Menorca, siguiendo el orden previsto, contactará con las personas en bolsa a través del teléfono u otros medios telemáticos que puedan ser efectivos.



En función de la urgencia, el procedimiento podrá ser:

- a) Cobertura ordinaria: se hará un primer intento de llamamiento telefónico y, si no se obtiene respuesta, se enviará comunicación por otros medios (sms, o similares). Si en 24 horas no se tiene aviso de recepción del mensaje, se pasará al aspirante siguiente. Sin embargo, el plazo de aceptación de la contratación será de 48 horas desde el envío del mensaje.
- b) Cobertura inmediata: para aquellos servicios que tienen que garantizar la atención directa e ininterrumpida a la ciudadanía, especialmente cuando se tenga que cubrir una vacante en menos de 24 horas, después del primer intento telefónico y el mensaje informatizado sin obtener respuesta en el plazo de dos horas, se pasará al aspirante siguiente, y el primero restará en el mismo orden de la bolsa en que estaba antes de realizar el llamamiento.

Cuando se ofrezca una oferta de trabajo a una persona de la bolsa y esta no lo acepte, su situación en esta variará de la forma que sigue:

- a) Si se trata de la primera renuncia a una oferta de trabajo, mantendrá la misma puntuación.
- b) Si se trata de la segunda renuncia, tendrá una penalización de 25 puntos sobre la puntuación, siempre que tenga puntuación suficiente; en caso contrario, restaría en puntuación negativa y será excluida de la bolsa.
- c) Si fuera la tercera renuncia, quedará excluida de la bolsa específica de que se trate.

Los medios que se utilizarán para comunicar los diferentes lugares vacantes que se puedan presentar a los aspirantes que formen parte de las bolsas tendrán que permitir, siempre que sea posible, que quede constancia de la comunicación o del intento de comunicación en el expediente.

9. Actualización de méritos y revisión de la puntuación:

En el primer trimestre del año se publicará al tablero de edictos y al resto de medios de difusión del CSS de Menorca la apertura del plazo para presentar nuevos méritos adquiridos posteriormente a la última convocatoria de la bolsa o para actualizar los presentados. Cuando la Comisión de Seguimiento lo considere necesario podrá abrir un nuevo plazo.

El Tribunal, en la próxima sesión ordinaria o extraordinaria que tenga, valorará estos nuevos méritos de acuerdo con el baremo que se adjunta como anexo en estas bases, revisará su puntuación y determinará el nuevo orden de la bolsa, si es el caso. Así mismo, el tribunal actualizará de oficio los méritos por experiencia profesional en el CSS de Menorca.

El nuevo orden provisional de la bolsa será publicado al tablero de edictos del CSS de Menorca; esta lista también se publicará en otros medios físicos e informáticos de que dispone el consorcio, teniendo en cuenta que la publicación a los efectos de plazos contará desde la publicación al tablero de edictos de este organismo.

Se establece un plazo de 10 días hábiles, a partir del siguiente a la fecha de publicación de la lista, para presentar las alegaciones que las personas interesadas consideren oportunas, y si no hay ninguna alegación la lista provisional se dará por definitiva.

Una vez la lista sea definitiva se formalizará mediante resolución del órgano competente y contra esta resolución se podrán interponer los recursos que prevea la normativa aplicable en cada momento.

El Tribunal Calificador se reunirá anualmente de forma ordinaria y extraordinariamente cuando así lo considere la Comisión de Seguimiento.

10. Suspensión personal temporal, voluntaria o de oficio, en las bolsas:

Las personas que formen parte de una bolsa, pueden solicitar la suspensión temporal de la lista de bolsas, manteniendo la puntuación, por cualquier de las causas siguientes:

- a) Incapacitado temporal.
- b) Maternidad: siempre que se produzcan los requisitos que dan derecho a disfrutar del permiso por maternidad, sea para la madre o para el padre. En el caso de la madre, también se puede pedir la suspensión de la lista entre el periodo comprendido entre el séptimo mes del embarazo y el momento del parto.
- c) Paternidad.
- d) Cura de hijos menores de 3 años, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad que no se puedan valer por ellos mismos, hasta que finalice la situación que haya motivado la solicitud.
- e) Defunción de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una limitación temporal de cuatro días.
- f) Adopción o acogida de acuerdo con el que establece el artículo 49 b) de la EBEP.
- g) Matrimonio propio o regularización de la situación de pareja de hecho, si ha tenido lugar dentro de los 20 días naturales anteriores al ofrecimiento de un lugar o tiene que tener lugar dentro de los 20 días naturales siguientes.
- h) Cualquier otra causa justa ajena a la voluntad de la persona interesada, debidamente acreditada.



Las circunstancias mencionadas sólo dan lugar a la suspensión cuando lo solicita la persona interesada mediante solicitud de suspensión y documentación acreditativa correspondiente al Registro de entrada del CSS de Menorca, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde que la persona candidata es llamada para ser nombrada personal interino o personal laboral temporal. El otorgamiento de esta suspensión corresponde al órgano de consorcio que sea competente en materia de gestión de personas y significa que a la persona candidata se le respeta la misma puntuación. Cuando la suspensión sea sin fecha de finalización prevista, la persona candidata está obligada a comunicar al CSS de Menorca, en el plazo máximo de 5 días hábiles contadores desde el final de la causa que motivó la suspensión, su disponibilidad y su paso a activo.

Se declarará la suspensión de oficio de aquellas personas en bolsa que presten servicios al CSS de Menorca apenas hayan sido llamadas.

En el caso de pertenencia simultánea a bolsas de plazas diversas, las solicitudes de suspensión y su otorgamiento se entenderán, en cualquier caso, referidas a las diferentes bolsas.

11. Exclusión de las personas en bolsa:

Son causas de exclusión:

- a) La falsedad en la información aportada.
- b) La pérdida de los requisitos necesarios para cubrir el lugar.
- c) No superar el plazo de prueba regulado en este convenio colectivo.

12. Reclamaciones ante el Tribunal Calificador:

Atendidas las actualizaciones permanentes que pueden experimentar las bolsas de trabajo, las personas que formen parte pueden presentar reclamación ante el Tribunal Calificador correspondiendo en el plazo de 5 días hábiles posteriores a cualquier actuación que sea susceptible de una posible lesión de sus derechos.

El Tribunal tiene que resolver estas reclamaciones en el plazo de 10 días hábiles contadores desde la fecha de finalización del plazo anterior.

Estas reclamaciones, siempre que una disposición normativa no disponga otra cosa, no paralizarán el proceso de llamamiento y contratación de las personas en bolsa. Sin embargo, el órgano competente para resolver estas reclamaciones, una vez realizada una ponderación suficientemente razonada entre el daño que se puede causar al interés general o a terceros con la suspensión y el daño que se puede causar al reclamante, podrá suspender de oficio o a solicitud del reclamante, cuando concorra alguna de las circunstancias del artículo 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (LPAC).

En cualquier caso, la lista definitiva se formalizará mediante resolución del órgano competente del consorcio y contra esta resolución se podrán interponer los recursos legalmente establecidos.

13. Comisión de Seguimiento:

Una comisión de seguimiento será la encargada de velar para la correcta aplicación de estas bases generales.

Su composición será paritaria y estará formada por los seis miembros siguientes:

- a) Tres representantes designados por el Comité de empresa.
- b) Tres representantes designados por los órganos de gobierno del CSS de Menorca.

Sus funciones son:

- a) Hacer el seguimiento de las contrataciones que deriven del llamamiento del personal de las bolsas, por lo cual el CSS de Menorca informará de los movimientos que se produzcan.
- b) Establecer el número mínimo de personas aspirantes, necesario para cada bolsa, en función de las características de la categoría del lugar que se tenga que cubrir.
- c) Instar nuevas convocatorias de procesos selectivos para la confección de bolsas cuando considere que estas llegan al número mínimo que se haya establecido.

Para un efectivo desarrollo de sus funciones, sus miembros tendrán conocimiento de todas las actuaciones de los tribunales, así como acceso a la documentación y a los registros que genere la gestión de las bolsas de trabajo.

La Comisión se reunirá siempre que cualquiera de las partes lo solicite.

14. Régimen transitorio:



Mientras no se resuelva la primera convocatoria de procesos selectivos de oferta pública o de procesos específicos, continuarán vigentes las bolsas que se hayan constituido antes de la aprobación de este convenio colectivo. Así mismo, durante la vigencia transitoria de estas bolsas su funcionamiento se continuará rigiendo por lo establecido en la normativa anterior a este convenio.

Los trabajadores y trabajadoras que dejen de prestar sus servicios al CSS de Menorca antes de que empiece a regir este nuevo sistema de cursos se incorporará a las bolsas de trabajo constituidas antes de su aprobación.

La constitución de las nuevas bolsas que prevé este artículo dejará sin efecto a las bolsas que se hayan creado con anterioridad a esta regulación.

Artículo 27. Traslado con cambio de domicilio

a) Desplazamientos por razón del servicio, de carácter temporal:

Siempre que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, el CSS DE MENORCA podrá desplazar su personal con objeto de prestar los servicios fuera de la localidad donde los presta habitualmente, hasta un límite de un año.

Habrà que comunicar a la persona afectada por escrito y con quince días de antelación las razones que motiven el desplazamiento en el plazo de tiempo aproximado.

Se abonarán al trabajador desplazado los gastos de locomoción y dietas y se computará como jornada laboral el tiempo necesario para el desplazamiento.

En este tipo de desplazamientos temporales se tendrá que respetar lo que prevé el artículo 40.6 del Estatuto de los trabajadores.

b) Traslados permanentes

El traslado es la adscripción del trabajador, con carácter permanente y tiempo indefinido, a una unidad administrativa del CSS DE MENORCA situada a una localidad diferente a la del lugar donde ha desarrollado hasta el momento su función. Sólo se podrá hacer cuando existan razones económicas, técnicas organizativas o productivas que lo justifiquen, mediante los siguiente sistema:

- 1) Por concurso entre los trabajadores del mismo grupo al cual corresponda el puesto de trabajo en cuestión.
- 2) En el supuesto que no se cubriera por los sistemas anteriores, se hará mediante traslado forzoso, una vez escuchado el Comité de empresa.

El traslado puede hacerse con o sin cambio de residencia, a criterio del trabajador/a.

Si el traslado se hace sin cambio de residencia, lo/la trabajador/a tendrá derecho

a: compensación económica por gastos de locomoción y un plus compensatorio por el tiempo de desplazamientos, que se negociará anualmente dentro de los límites fijados por la normativa estatal.

Si el/la trabajador/a opta por el cambio de residencia, se abonará una cantidad para sufragar los gastos de traslado según lo establecido a la normativa estatal.

El trabajador trasladado tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que se produzcan en su lugar de origen.

- Dentro de cada categoría los traslados forzosos afectarán en última instancia a los lugares siguientes:

1. Discapacitados y personas con capacidad disminuida por razones de edad, estado de salud, (compran todas las causas: accidente, enfermedad física o psíquica,...) y personas que se encuentran dentro del periodo de gestación.
2. Representantes del personal o de los sindicatos.
3. Titulares de familias numerosas.
4. Personas con cargas familiares.
5. Mayores de 50 años.



6. Personas con mayor antigüedad a la empresa.

En todo aquello que no esté previsto en este precepto se estará al que prevé el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores para este tipo de traslados.

Artículo 28. Permuta de los puestos de trabajo.

Cuando dos trabajadores deseen intercambiar sus puestos de trabajo lo comunicarán, adjuntando el informe de la dirección de los centros o las secciones respectivas. La denegación de esta permuta será siempre motivada y se comunicará al Comité de empresa.

La permuta sólo será posible entre categorías iguales y puestos de trabajo similares.

Una vez obtenido un puesto de trabajo por este sistema, los afectados tendrán que permanecer durante un plazo mínimo de dos años.

La obligación de esperar un periodo de dos años desde la obtención de un puesto de trabajo antes de poder solicitar una permuta de puesto de trabajo no será de aplicación a aquellos trabajadores que se encuentren en los supuestos de capacidad disminuida, protección de la maternidad y posibilidad de acceder a la segunda actividad.

Artículo 29. Cambio de puesto de trabajo por modificación de las habilidades y/o capacidades de los trabajadores.

Con el objetivo de hacer frente a las consecuencias de cariz anímico o económico derivadas de una disminución de la capacidad física o psíquica del trabajador por razones de edad, estado de salud, accidente, etc. que imposibiliten a este llevar a cabo trabajos que supongan un esfuerzo o una especial penosidad, El CSS DE MENORCA, a iniciativa propia o a petición expresa del trabajador afectado, podrá destinarlo, previo informe favorable del Servicio de Salud Laboral correspondiente, a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones y capacidad.

Siempre que sea posible, se destinará al mismo servicio al cual estaban adscritos. El trabajador conservará el nivel y no experimentará disminución salarial por el cambio de lugar, quitado la parte correspondiente del complemento específico que sean inherentes al antiguo puesto de trabajo.

El personal que hubiera sufrido un accidente o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para su readaptación y conservará a todos los efectos, las retribuciones de su antigua categoría.

Si el trabajador con capacidad disminuida hubiera obtenido el derecho a percibir una pensión compatible con el ejercicio de profesión u oficio, la suma de esta pensión y los ingresos del nuevo lugar de trabajo, no podrán ser inferiores a los haberes correspondientes a su antigua categoría y nivel.

La edad para poder solicitar el paso a segunda actividad tendrá que ser fijada en función de cada uno de los colectivos o sectores concretos.

- Para evitar la posibilidad de que se produzcan determinados tipos de presiones por parte de los solicitantes y arbitrariedades por parte de la empresa, se establece el procedimiento a seguir en estos casos:
- Petición de la persona interesada.
- Informe previo del servicio de salud.
- Informe del Comité de Seguridad y Salud.
- Informe del departamento, unidad o servicio donde se encuentra el/la trabajador/a en el momento de hacer la solicitud.
- Informe del departamento, unidad o servicio donde tendrá que prestar sus servicios en el supuesto de que la solicitud sea aceptada.
- Informe del Servicio de Recursos Humanos en relación con el proceso de cambio de puesto de trabajo.
- Audiencia a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- Resolución por parte del órgano competente.

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 30. Formación profesional.

- La formación profesional se tiene que reconocer como un derecho y un deber de todos los trabajadores.

Para acceder a una acción formativa externa al CSS DE MENORCA, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Agasajar la solicitud de 'Acciones formativas' según modelo normalizado y presentarlo al responsable inmediato con una antelación mínima de 7 días.
- El responsable inmediato emitirá informe sobre la idoneidad del curso solicitado con las funciones desarrolladas por el trabajador/a en un plazo de 3 días y lo elevará al servicio de RR HH, para su tramitación, tanto si es favorable como desfavorable.
- Una vez transcurridos los 3 días sin remisión del informe, el trabajador podrá remitir su solicitud directamente al Servicio de





Recursos Humanos.

- En cualquier caso, corresponde al órgano de gobierno que tenga atribuidas las competencias en materia de Servicios Generales la adopción de la resolución que conceda o deniegue a la persona solicitando la posibilidad de acceder a una acción formativa externa.
- La resolución adoptada será comunicada a la persona que ha hecho la solicitud, y, en ningún caso, se podrá entender que se ha estimado su petición sin que se haya recibido la correspondiente comunicación.

El Servicio de Recursos Humanos informará sobre la validez del curso solicitado para la puntuación en los procesos de promoción, incremento de grado o concurso de traslados.

Cuando se realice un curso fuera de la jornada laboral, el trabajador/a, tendrá derecho a acabar o iniciar la jornada laboral con una hora de antelación o retraso.

El CSS DE MENORCA se compromete a aprobar un Plan de Formación, en la elaboración del cual participarán los representantes de los trabajadores.

Los cursos no presenciales realizados por los trabajadores/as, tendrán el mismo reconocimiento a efectos de titulación que el resto de cursos.

1.º Estudios para la obtención de un título académico.

Los trabajadores que cursen estudios oficiales tendrán derecho a:

- a) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo que facilite la asistencia a los cursos, respetando las necesidades del servicio.
- b) La persona interesada comunicará al director del centro el horario lectivo, se analizará la posibilidad de contabilizarlo con el servicio y se propondrán los cambios necesarios con otras personas del mismo servicio y categoría.
- c) Los permisos retribuidos para asistir a exámenes parciales, siempre que se trate de enseñanzas oficiales, y siempre que coincida en horario laboral, que incluirá el tiempo imprescindible para la realización del examen y el desplazamiento. Habrá que justificar el horario, la duración y la asistencia.
- d) La prioridad en la elección del tiempo de vacaciones si coincide con el tiempo de preparación de exámenes, a los cuales tendrá que justificar la asistencia a los mismos.

2.º Cursos externos a los CSS de Menorca, jornadas, o simposios.

2.1 Cursos relacionados con el puesto de trabajo que se desarrolla.

Todo trabajador tendrá derecho a un máximo de diez días anuales retribuidos para formación profesional, asistencia a cursos, congresos, simposios, seminarios y visitas técnicas externas a CSS DE MENORCA, siempre que tengan relación con el puesto de trabajo correspondiente y con el informe previo del responsable del servicio.

2.1.2. La participación en los cursos se limitará, como norma general, a una sola persona por servicio o departamento a la vez.

2.1.3. Dentro de las ayudas que asuma el CSS DE MENORCA tendrá carácter prioritario la matrícula y los pasajes, que se tendrán que acreditar.

2.1.4. La persona o las personas que asisten a los mencionados cursos tendrán que presentar, una vez acabados, una memoria o un resumen de este, y tendrán que poner a disposición del CSS DE MENORCA el material recogido.

2.2. Cursos no relacionados con el puesto de trabajo que se desarrolla.

Para el caso de cursos no relacionados con la plaza que se desarrolla, si las necesidades del servicio lo permiten, se podrán pedir días de asuntos personales o vacaciones.

3.º Orden del CSS DE MENORCA para la asistencia a cursos.

El CSS DE MENORCA se reservará la facultad de ordenar la asistencia a reuniones de trabajo, seminarios, cursos, etc. que sean de interés del Consorcio y designar a la persona o las personas que tengan que asistir.

En este caso el CSS DE MENORCA avanzará el importe correspondiente de los gastos del curso a la persona interesada teniendo en cuenta los límites establecidos por la legislación vigente.

Queda sobreentendido que, cuando la actividad a desarrollar sea fuera de la jornada laboral, la persona interesada que haya designado el CSS DE MENORCA para asistir tendrá que dar el consentimiento previo.





Artículo 31. Renovación permisos y licencias

El CSS DE MENORCA asumirá los gastos de renovación de los carnés de conducir u otros que figuran como requisito de desarrollo del puesto de trabajo.

Artículo 32. Ayudas para la formación del trabajador/a

CSS DE MENORCA abonará al trabajador/a el importe correspondiente a la matrícula oficial para obtener cualquier título inferior en universidad en las mismas cantidades que las establecidas al artículo de las ayudas de estudios por los hijos de los trabajadores/as.

Para estudios universitarios, másteres y posgrados, se abonarán los gastos de matrícula y material hasta 780 euros.

En ambos casos, la persona beneficiaria tendrá que acreditar el pago de la matrícula y la asistencia.

CAPÍTULO VII. JORNADA Y DESCANSO SEMANAL

Artículo 33. Jornada laboral.

1. Personal que realiza la jornada de lunes a viernes (sin turnos):

La jornada general de trabajo para todo el personal que presta sus servicios al CSS de Menorca será la misma que se establece en el conjunto de las administraciones públicas.

Esta jornada general, a la cual corresponden las retribuciones que figuran en los presupuestos del consorcio, será en cómputo anual la misma que se fije para el personal de la Administración general del Estado de acuerdo con la jornada ordinaria de trabajo efectivo semanal que se establezca en el marco de la legislación vigente.

Esta jornada anual se distribuirá de la forma siguiente:

- a) El horario fijo de presencia obligatoria del personal en su lugar de trabajo será de las 8.30 h a 14.30 h de lunes a viernes.
- b) Se establece un horario flexible de entrada y salida, desde las 7.30 hasta las 6.00 horas para las jornadas de lunes a viernes, respetando en todo caso el periodo de estancia obligatoria fijado en el párrafo anterior y sin que se altere en ningún caso el horario de apertura y cierre de los diferentes centros de que dispone el CSS de Menorca (de 7.30 h a 16.00 h).
- c) El personal que realice un horario diario mínimo continuado de más de cinco horas ininterrumpidas disfrutará de una pausa de treinta minutos diarios, computables como trabajo efectivo. Los treinta minutos de pausa que no se utilicen no se pueden emplear como horas para compensar en ningún cómputo horario semanal o mensual.
- d) Los martes y miércoles se alargará hasta las 19.00 h el horario disponible porque el personal complementa de forma voluntaria su jornada laboral.
- e) En los centros de atención social se establece la posibilidad de alargar la jornada en casos excepcionales y justificados a partir de las 16 horas.
- f) En caso de cumplir parte de la jornada en horario de tardes, será obligatoria una pausa mínima de 30 minutos para comer, entre la finalización de la jornada por la mañana y el inicio de la jornada de tardes. Esta interrupción no será computable como trabajo efectivo.
- g) Mensualmente se hará una comprobación del cumplimiento del horario por parte del personal que presta sus servicios al CSS de Menorca y se notificará el correspondiente informe de incidencias de incumplimientos de horario o faltas de asistencia no justificadas debidamente a los diferentes empleados o empleadas afectados y a los respectivos superiores de las unidades administrativas de los cuales dependan. Para llevar a cabo la comprobación del cumplimiento del horario se tienen que tener en cuenta las circunstancias siguientes:
 - g.1) Al total de cómputo de horas correspondientes del mes en curso se le tienen que restar treinta minutos por día habilitado trabajado.
 - g.2) Los minutos acumulados en cómputo mensual de acuerdo con la letra anterior formarán una bolsa de horas de libre disposición que se usará por parte del personal o por parte de los superiores de quienes dependan para las acciones siguientes:
 - Acciones formativas fuera del horario habitual.
 - Asistencia a reuniones, seminarios y otras tareas relacionadas con el lugar de trabajo que se ocupa fuera del horario habitual.
 - Necesidades puntuales del servicio debidamente justificadas.

La flexibilidad tratada en este pacto tiene que ser aprobada previamente por el responsable del departamento, unidad o servicio y tiene que ser comunicada con una antelación previa de como mínimo 24 horas.





2. Personal de centros asistenciales que trabajan en turnos:

a) La jornada general de trabajo para todo el personal que presta sus servicios al CSS de Menorca será la misma que se establece en el conjunto de las administraciones públicas.

Esta jornada general, a la cual corresponden las retribuciones que figuran en los presupuestos anuales del consorcio, será en cómputo anual la misma que se fije para el personal de la Administración general del Estado de acuerdo con la jornada ordinaria de trabajo efectivo semanal que se establezca en el marco de la legislación vigente.

La distribución horaria de este cómputo de horas anuales y los turnos correspondientes se establecerá en los correspondientes calendarios que tiene que elaborar cada centro al inicio de cada año.

b) Siempre que lo permitan los calendarios, al aplicar el cómputo de horas anual, los turnos se organizarán de forma que en el relevo de los diferentes turnos el personal de entrada y de salida coincidan durante el tiempo necesario para organizar el cambio de turno.

c) Se computarán 22,5 horas anuales por el trabajo hecho en domingos, como horas de libre disposición.

d) Mensualmente se hará una comprobación del cumplimiento del horario por parte del personal que presta sus servicios al CSS de Menorca y se notificará el correspondiente informe de incidencias de incumplimientos de horario o faltas de asistencia no justificadas debidamente a los diferentes empleados o empleadas afectados y a los respectivos superiores de las unidades administrativas de los cuales dependan. Para llevar a cabo la comprobación del cumplimiento del horario se tienen que tener en cuenta las circunstancias recogidas en la letra g del apartado primero de este artículo.

3. Otras disposiciones de carácter general:

- El tiempo de trabajo se contará de forma que, tanto al principio como al final de la jornada diaria el trabajador esté en su puesto de trabajo en condiciones de desarrollar su tarea profesional.

- Dentro de la jornada diaria, se considerará trabajo efectivo el tiempo de descanso para merendar, que tendrá una duración máxima de 30 minutos, siempre que la jornada supere un mínimo de cinco horas continuadas. En caso de jornadas superiores a 7 horas el tiempo de descanso será proporcional

- Cuando, un trabajador se tenga que desplazar fuera de la isla, por motivos de trabajo, y tenga que permanecer en el lugar de asistencia, por problemas de transporte, se computará como tiempo trabajado a razón de 30 minutos por hora fuera de destino (con un máximo de 2 horas) y se compensará al inicio de la jornada siguiente por desorden de jornada. Esta circunstancia extraordinaria hará falta que sea justificada con documento que acredite la llegada a la isla.

- Los trabajadores se comprometen a fichar en todos los centros de trabajo y por todos los conceptos contemplados por el programa informático de marcaje.

Artículo 34. Flexibilidad de horarios de entrada y salida del trabajo.

- Se fija un margen de flexibilidad de dos horas por aquellos trabajadores/as que se encuentren en alguno de los casos siguientes:

a) tener a su cargo un/a hijo/a que tenga una edad igual o inferior a la fijada para los alumnos de educación primaria.

b) tener a su cargo directo un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que sufra una disminución psíquica, física o sensorial. Condición que tendrá que ser acreditada mediante un certificado acreditativo de la discapacidad y un certificado acreditativo del lugar donde reside la persona discapacitada.

c) tener a su cargo directo un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por motivo de edad o enfermedad necesite atenciones especiales.

Este hecho se tendrá que acreditar mediante informe social en relación con el grado de dependencia. En los supuestos recogidos en este punto, se tendrán en cuenta de igual forma a las personas unidas por matrimonio y a las que se encuentren en situación análoga de convivencia.

- En aquellos casos en que haya más de un trabajador que pueda solicitar este margen de flexibilidad (dos trabajadores que sean hermanos, matrimonio o pareja de hecho) únicamente será válida una solicitud.

- En todos caso el trabajador tendrá que presentar solicitud con una antelación de 10 días, debidamente justificada ante el superior o responsable del departamento, unidad o servicio correspondiente, y se fijará el horario a realizar teniendo en cuenta la solicitud del trabajador y las necesidades del servicio.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

- A todos los efectos se suprimirán las horas extraordinarias y sólo se admitirán en supuestos de necesidad extrema.

Cuando por necesidades urgentes o imprevisibles se hagan horas extraordinarias, se compensarán en tiempo libre o se abonarán cuando por causas de imposibilidad de compensación no puedan ser compensadas.

El cálculo será el siguiente:

a) Compensación:

- Días laborables (lunes a sábado): horas extraordinarias realizadas más 50%.
- Días festivos o domingos: horas extraordinarias realizadas más 75%.

b) Abono:

- Días laborables (lunes a sábados): Salario bruto anual dividido entre el número de horas anuales más 50%.
- Días festivos y domingos: Salario bruto anual dividido entre el número de horas anuales más 75%.

En caso de que las horas extraordinarias sean realizadas en horario nocturno (de 22 a 7 horas), tanto en la compensación como en el abono se incrementará un 25%

Artículo 36. Nocturnidad.

Tendrán la consideración de horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 7 horas.

El consorcio se compromete a fijar el factor de jornada que incluya las circunstancias de nocturnidad y turnicidad del Catálogo de puestos de trabajo, de forma que se deja de pagar la noche trabajada para pasar a retribuir de forma genérica el hecho de trabajar por la noche.

A la hora de hacer el análisis de los factores de jornada del Catálogo de puestos de trabajo el consorcio tendrá que tener en cuenta los diferentes casos afectados, haciendo un estudio individualizado de cada uno de ellos.

Artículo 37. Festividad.

Dentro del análisis mencionado al artículo de nocturnidad, se tendrá en cuenta el hecho de trabajar en los días festivos fijados al calendario laboral.

Artículo 38. Descanso semanal.

En cada centro, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la dirección y los representantes de los trabajadores negociarán los descansos semanales respetando al máximo y siempre que sea posible el criterio siguiente:

Dos días seguidos de descanso cada semana, para lo cual se establecerán turnos a fin de que el personal pueda disfrutar de este descanso.

CAPÍTULO VIII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 39. Vacaciones.

Todos los trabajadores tienen el derecho de disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones de un mes, o los días que en proporción le correspondan si el plazo del servicio es menor. A los efectos de cálculo de prorrateo y división en plazos se dispone la equivalencia de un mes por 30 días naturales.

Durante el primer trimestre del año los responsables de los servicios confeccionarán los calendarios de vacaciones teniendo en cuenta, siempre que sea posible las peticiones de los trabajadores afectados y escuchando en su caso sus representantes.

Los trabajadores se podrán poner de acuerdo libremente con objeto de escoger el periodo de vacaciones. Así mismo, se prevé la posibilidad de que los trabajadores acuerden seguir un turno rotatorio entre ellos a la hora de elegir el periodo de vacaciones.

En el supuesto de que no sea posible el acuerdo libre, el consorcio comunicará con la máxima antelación posible el plazo de vacaciones de cada trabajador, el cual será fijado, siempre que sea posible, dando preferencia al personal con hijos en edad escolar siempre que el periodo solicitado coincida con el de vacaciones escolares.

En cualquier caso se tienen que tener en cuenta las necesidades del servicio.

Una vez aprobado el calendario de vacaciones, se expondrá al tablón de anuncios de cada uno de los centros o servicios y la modificación de cualquiera estará condicionada a las necesidades del servicio.

Si por exigencias del servicio hay que interrumpir las vacaciones de un trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 8 del decreto 47/1995, de 4 de mayo que aprueba el reglamento regulador de la concesión de vacaciones, permisos y licencias.

Se podrá disfrutar de las vacaciones en plazos fraccionados, la suma total de días no podrá superar 22 días laborables, o los correspondientes





establecidos por antigüedad.

Si, por necesidades del servicio, razones urgentes o ineludibles, las vacaciones fueran denegadas y se tuvieran que trasladar a otro periodo diferente, el trabajador/a, tendrá derecho a que le sean pagados los gastos que por este motivo se le hayan ocasionado, previa presentación de documentos justificativos, siempre que no haya negligencia por parte del personal en la asunción de estos gastos, siempre que esta negativa sea hecha con una antelación inferior a quince días desde la fecha de inicio del periodo.

En el supuesto de que dos personas (cónyuge o pareja estable) presten sus servicios en el CSS DE MENORCA, se procurará, previa solicitud de los interesados, que el plazo de vacaciones coincidan en las mismas fechas.

En aplicación de lo que prevé la cláusula adicional decimocuarta del TRLEBEP el tiempo de vacaciones se verá ampliado de la siguiente forma:

Antigüedad días de vacaciones

15 años 23 días laborables
20 años 24 días laborables
25 años 25 días laborables
30 años 26 días laborables

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad mencionada.

Artículo 40. Vacaciones e incapacidad laboral transitoria.

Las bajas por enfermedad o accidente no laboral que se produzcan durante el tiempo de vacaciones dejarán estas en suspenso, por lo cual se tendrá que acreditar esta circunstancia mediante la presentación, dentro del plazo legal, del certificado médico de baja. Si el trabajador es dado de alta antes de acabar las vacaciones programadas, seguirá disfrutando hasta que las finalice. Si al acabar el plazo previsto todavía permanece de baja médica, continuará en esta situación hasta que sea dado de alta por parte del facultativo.

Tanto en un caso como en el otro caso se reconocerá al trabajador un crédito de días de descanso igual al del tiempo de baja durante vacaciones, del cual podrá disfrutar, una vez transcurrido el calendario de vacaciones del personal, según las necesidades del servicio y hasta 15 de enero del año siguiente al del devengo de estos días.

Artículo 41. Asuntos propios

Los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tendrán derecho a 6 días laborables que podrán disfrutar de acuerdo con su conveniencia, mediante solicitud al CSS DE MENORCA y con el visto bueno del responsable del servicio, salvo que sea imposible, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los cuales no se podrán acumular al periodo de vacaciones.

Cuando el superior del servicio deniegue la petición, especificará el motivo exacto de la denegación.

Cuando no se pueda disfrutar durante todo el año por causas del servicio, se podrán conceder durante el mes de enero siguiente.

Estos días se podrán disfrutar siempre que se cumpla el cómputo de horario anual establecido por el conjunto de las administraciones públicas, o su parte proporcional en caso de los trabajadores a media jornada o con reducción de jornada.

Los trabajadores en régimen de turnos se les concederá los cambios de turno que necesiten, independientemente de la duración del mismo, sin justificación previa y siempre que se asegure la normalidad del servicio y se notifique, por parte de los trabajadores afectados, con dos días de antelación a la dirección del centro.

Cuando el responsable del servicio deniegue la petición, especificará el motivo exacto de la denegación.

El personal que presta sus servicios al CSS de Menorca podrá disfrutar de hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares cuando se cumpla el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Artículo 42. Licencias especiales.

Siempre que las necesidades del servicio no lo impidan, se pueden conceder

licencias por los motivos siguientes:

a) Para realizar estudios sobre materias relacionadas directamente con la Función Pública. La licencia se puede conceder tanto para





- cursar estudios como por realizar trabajos de análisis o de documentación.
- b) Por asuntos propios.

En ambos casos será preceptivo el informe del superior del departamento o del servicio donde el trabajador preste sus servicios.

La duración de la licencia no puede exceder de tres meses cada dos años, en el supuesto de la letra b). En el supuesto de la letra a), la duración máxima será de dieciocho meses, cada tres años, si la licencia se ha concedido en interés de la propia Administración, y de doce meses, cada tres años, si se ha concedido en interés exclusivo del trabajador.

Artículo 43. Permisos retribuidos. (por causa justificada)

El CSS DE MENORCA concederá permisos, siempre que resulten justificados debidamente, por los motivos siguientes:

- a) Por muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca a la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en una localidad diferente. Si se trata de la muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso es de dos días hábiles si se produce a la misma localidad y de cuatro días hábiles si es en una localidad diferente.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para ejercer funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud, durante los días que tengan lugar.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogida, o guarda con finalidades de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que se tengan que hacer dentro de la jornada de trabajo.
- f) Las empleadas del CSS de Menorca en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.
En el supuesto de gestación múltiple, este permiso se puede iniciar el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parte.
- g) Por lactancia de un hijo más pequeño de doce meses tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones. Este derecho se puede sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho lo puede ejercer indistintamente el uno o el otro de los progenitores, en caso de que los dos trabajen. La empleada también puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de parte múltiple.
- h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa se tengan que quedar hospitalizados a continuación del parto, la empleada o empleado tienen derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias y percibir las retribuciones íntegras. Así mismo, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.
- y) Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga la cura directa de algún menor de menos de doce años, de una persona grande que requiera especial dedicación o de una persona con discapacitado que no ejerza ninguna actividad retribuida, tiene derecho en la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de las retribuciones que corresponda. Tiene el mismo derecho el empleado que se tenga que encargar de la cura directa de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo y que no ejerza ninguna actividad retribuida.
- j) Por el hecho de ser necesario atender la cura de un familiar de primer grado, el empleado tiene derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hay más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de goce de esta reducción se puede prorratear entre ellos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.
- k) Por tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- l) Por asuntos particulares, seis días al año.
- m) Por matrimonio, quince días.

Se equipará a las parejas de hecho con las personas que disfrutan de determinados derechos por matrimonio.

Porque las parejas de hecho puedan disfrutar de estos derechos tendrán que presentar un certificado acreditativo de su inscripción en el Registro de Parejas Estables de las Islas Baleares o del registro municipal correspondiente.

Artículo 44. Visitas al consultorio médico.

A los trabajadores que tengan la necesidad de un reconocimiento médico se les abonará el salario correspondiente a las horas utilizadas para

la consulta, siempre que los horarios de consulta coincidan con las horas de trabajo y cumplan el requisito de presentar el certificado que facilitará la empresa firmado por el técnico facultativo del servicio de salud pública.

En el caso de visitas médicas fuera del servicio de salud pública, habrá un límite de 16 horas anuales. Las horas que excedan de este límite se abonarán en un 50% del salario.

Este derecho se también reconocerá a los trabajadores/as que tengan que acompañar a sus hijos menores o discapacitados y aquellos que tengan personas mayores a su cargo.

Suponiendo que el trabajador se ponga enfermo durante la noche o días no laborables y, por lo tanto, no pudiera recoger el certificado de la empresa, se podrá presentar cualquier otro firmado por el facultativo del servicio de salud pública.

Artículo 45. Reducción de la jornada laboral por motivos personales.

En cuanto a la reducción de la jornada laboral, será de aplicación el que dispone la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

CAPITOL IX. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Artículo 46. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

El CSS de Menorca concederá los permisos siguientes con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parte: tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se amplía dos semanas más en el supuesto de discapacitado del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parte múltiple. El permiso se distribuye a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad o, si se tercia, de la parte que reste de permiso.

Sin embargo, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que los dos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, puede optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, de manera simultánea o bien sucesiva con el de la madre. El otro progenitor puede seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta esté en situación de incapacidad temporal.

En los casos de goce simultáneo de periodos de descanso, la suma de estos no puede exceder las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de discapacitado del hijo o de parte múltiple.

Se puede disfrutar de este permiso a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que se determinen por reglamento.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato se tenga que quedar hospitalizado a continuación del parto, este permiso se amplía tantos días como el neonato esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el goce de este permiso se puede participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con finalidades de adopción, o acogida, tanto temporal como permanente: tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se amplía dos semanas más en el supuesto de discapacitado del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogida múltiple.

El cómputo del plazo se cuenta a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con finalidades de adopción o acogida, o a partir de la resolución judicial por la cual se constituya la adopción, y en ningún caso un mismo menor puede dar derecho a varios periodos de goce de este permiso.

En caso de que los dos progenitores trabajen, el permiso se tiene que distribuir a opción de los interesados, que pueden disfrutar de manera simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de goce simultáneo de periodos de descanso, la suma de estos no puede exceder las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogida múltiple y de discapacitado del menor adoptado o acogido.

Se puede disfrutar de este permiso a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan y en los términos que se determine por reglamento.

Si es necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogida internacional, se tiene derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, y durante este periodo se perciben exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses que prevé el párrafo anterior y para el supuesto que establece el párrafo mencionado, el permiso por adopción, guarda con finalidades de adopción o acogida, tanto temporal como permanente, se puede iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la cual se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial





de acogida.

Durante el goce de este permiso se puede participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con finalidades de adopción o acogida, tanto temporal como permanente, que prevé este artículo son los que así establezcan el Código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, y la acogida temporal tiene que tener una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con finalidades de adopción, acogida o adopción de un hijo: tiene una duración de cuatro semanas y puede disfrutar el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con finalidades de adopción o acogida, o de la resolución judicial por la cual se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del goce compartido de los permisos que prevén los apartados a) y b).

En los casos que prevén los apartados a), b) y c), el tiempo transcurrido durante el goce de estos permisos se computa como de servicio efectivo a todos los efectos, y se garantiza la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, si se tercia, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, si se tercia, durante los periodos posteriores al goce de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de goce del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parte o maternidad, paternidad, adopción, guarda con finalidades de adopción o acogida tanta temporal como permanente, una vez finalizado el periodo de permiso tienen derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no los resulten menos favorables al goce del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que habrían podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tienen la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que lo determinen así los servicios sociales de atención o de salud según que corresponda.

Así mismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tienen derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el CSS de Menorca.

e) Permiso por cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajadores, siempre que los dos progenitores, adoptadores, “guardadores” con finalidades de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, tiene derecho en una reducción de la jornada de trabajo al menos de la mitad de la duración de aquella, y percibe las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o la entidad donde haya prestado sus servicios, para la cura, durante la hospitalización y el tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cura directa, continua y permanente acreditada por el informe del servicio público de salud o órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, si se tercia, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en los dos progenitores, adoptadores, “guardadores” con finalidades de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, si se tercia, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación que establece para esta finalidad el régimen de la Seguridad Social que los sea aplicable, el funcionario tiene derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptando o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación que establece para esta finalidad el régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable. En caso contrario, sólo se tiene derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Así mismo, en el supuesto que los dos presten servicios en el CSS de Menorca, este puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el funcionamiento correcto del servicio.

La posible acumulación de esta reducción de jornada en jornadas completas tendrá que ajustarse, en su caso, a las condiciones y supuestos el reglamento que desarrolle la legislación de función pública en esta aspecto.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con relación de afectividad análoga, y los hijos de los heridos y muertos, siempre que tengan la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, con el reconocimiento previo del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tienen derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Las medidas mencionadas se tienen que adoptar y mantener en el tiempo mientras que sean necesarias para la protección y la asistencia social integral de la persona a la cual se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a que está sometida, en los términos previstos por reglamento.



Artículo 47. Condiciones especiales en los supuestos de excedencia para tener cura de hijos.

El periodo que el/la trabajador/a esté disfrutando de una excedencia para tener cura de hijos (nacimiento o adopción), será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos y el trabajador tendrá derecho a participar en los cursos de formación organizados por el CSS DE MENORCA que se valoren adecuados y que faciliten su posterior reincorporación a su lugar trabajo.

Artículo 48. Flexibilidad de horarios entrada y salida del trabajo.

Se fija un margen de flexibilidad de dos horas para aquellos trabajadores/as que se encuentren en alguno de los casos previstos en el artículo 34 de este Convenio Colectivo.

Artículo 49. Ayudas por natalidad

Se acuerda que la ayuda por natalidad al trabajador/a será de 1200€ por cada hijo, y que se hará extensivo a las acogidas y adopciones de menores de tres años.

En caso de que los dos miembros de la pareja sean trabajadores del CSS DE MENORCA, sólo se concederá la ayuda a uno de ellos.

Artículo 50. Ayudas hijos menores

Los trabajadores con hijos menores de 16 años tendrán una ayuda anual de 500€ que se abonará automáticamente.

Así mismo, los trabajadores con hijos con edades entre los 16 y 25 años también tendrán una ayuda de 500€ siempre que justifiquen que cursan estudios.

En caso de que los dos miembros de la pareja sean trabajadores del CSS DE MENORCA, sólo se concederá la ayuda a uno de ellos.

Artículo 51. Ayudas por los hijos de los trabajadores

El CSS DE MENORCA concederá anualmente ayudas a sus trabajadores por los conceptos siguientes:

- Por los hijos de los trabajadores de 0 a 3 años, tanto si van a una guardería o no, siempre que la madre y el padre trabajen fuera de casa: 450 euros.
- Por los hijos de los trabajadores que cursen estudios de educación infantil, primaria y primer ciclo de secundaria: 250 euros.
- Por los hijos de los trabajadores que cursen estudios de segundo ciclo de secundaria, bachiller y módulos profesionales II y III, y pruebas de acceso a ciclos formativos y en la universidad: 350 euros.
- Por los hijos de los trabajadores que cursen estudios universitarios, másteres y posgrados, se abonará el importe total de la matrícula y los gastos de material con un máximo, por ambos conceptos, de 780 euros.

En caso de que los dos miembros de la pareja sean trabajadores del CSS DE MENORCA, sólo se concederá la ayuda a uno de ellos.

Artículo 52. Actividades extraescolares fuera del periodo lectivo.

Se concederá una ayuda de 300 euros como máximo por cada hijo, a los trabajadores con hijos menores de 12 años que acudan a campamentos y escuelas de verano públicas y/o privadas. Esta ayuda se abonará una vez presentada la factura del centro correspondiente.

Esta ayuda se podrá hacer extensivo a otras actividades organizadas durante los diferentes periodos de vacaciones del calendario escolar (Semana Santa, Navidad, Semana blanca, ...).

Si los dos miembros de la pareja prestan servicios en el CSS DE MENORCA, sólo podrá solicitar esta ayuda uno de ellos.

Artículo 53. Ayuda por viudedad y orfandad.

- Viudedad: Esta modalidad de ayuda tiene el objeto de contribuir a paliar la situación económica desfavorable que se produce por la defunción del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo y va destinada al cónyuge superviviente.

Se podrá beneficiar de esta ayuda el cónyuge viudo, o pareja estable del personal que cause defunción durante el ejercicio presupuestario correspondiente, de acuerdo con el ordenamiento civil vigente.

La cantidad de esta ayuda por viudedad, la cual se recibirá de una sola vez, será de 1800 euros.

-Orfandad: Esta modalidad de ayuda tiene el objeto de contribuir a paliar la situación económica desfavorable que se produce por la defunción del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo y va destinada a cada uno de los hijos menores de 25 años que tengan dependencia económica del finado o a hijos mayores de 25 años que sufran minusvalía reconocida y





que no tengan ingresos propios.

La cantidad de esta ayuda por orfandad, la cual se recibirá de una sola vez, será de 1800 euros.

Artículo 54. Protección de la maternidad y tiempo de lactancia.

Siempre que sea posible, el CSS DE MENORCA adaptará las condiciones, el tiempo y los turnos de trabajo de la trabajadora embarazada que así lo solicite y que acredite la necesidad de esta adaptación mediante informes de los servicios médicos competentes.

Lo que dispone el párrafo anterior también será de aplicación durante el periodo

de lactancia, si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente a la salud de la madre o del hijo, y siempre que exista informe o recomendación de los servicios médicos competentes.

Artículo 55. Realización de exámenes prenatales y de técnicas preparación al parto dentro de la jornada laboral.

La trabajadora que tenga que realizar exámenes prenatales dentro de la jornada de trabajo o que asista a sesiones técnicas de preparación al parto le será de aplicación lo establecido al artículo 44 en relación con las visitas al consultorio médico.

Para poder disfrutar de este derecho se tendrá que acreditar la asistencia mediante certificado firmado por el facultativo del servicio de salud y se tendrá que justificar debidamente la no realización de consultas y/o sesiones fuera del horario laboral.

CAPÍTULO X. PERCEPCIONES SALARIALES Y NO SALARIALES.

Artículo 56. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio colectivo está formado por los conceptos retributivos previstos al EBEP; al Real decreto 861/1986, de 25 de abril, y a las disposiciones que los modifiquen.

Se aplicará, así mismo, cualquier mejora retributiva establecida para el personal que presta sus servicios a la Administración local.

Estas retribuciones se dividen en retribuciones básicas y retribuciones complementarias.

Dentro de las retribuciones básicas, se incluye el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias.

Mientras que las retribuciones complementarias venden fijadas por el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 57. Antigüedad e indemnizaciones por razón del servicio o por residencia.

Los trabajadores laborales fijos y eventuales tendrán derecho a la percepción de una retribución por antigüedad, según su categoría profesional, de acuerdo con la normativa que regula este concepto.

De acuerdo con lo establecido al Real decreto 861/1986, de 25 de abril, las indemnizaciones por razón del servicio o por residencia al territorio nacional del personal al servicio del CSS de Menorca que tengan derecho a ellas serán las mismas que corresponden al personal al servicio de la Administración del Estado.

Artículo 58. Retribuciones complementarias

a) Complemento de destino

El catálogo de puestos de trabajo establecerá los complementos de destino dentro de los límites máximo y mínimo fijados por la legislación estatal.

El incremento de nivel, dentro de los límites establecidos, se regirá por lo establecido a este convenio colectivo.

b) Complemento específico.

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, atendiendo a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

c) Productividad

El CSS de Menorca podrá establecer un complemento de productividad que, de acuerdo con un sistema de indicadores previamente negociado con los representantes del personal, reconozca el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que los diferentes empleados del consorcio ejercen su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.





Artículo 59. Incrementos de grado personal

El Incremento de grado personal del personal fijo de la corporación se llevará a cabo por el siguiente sistema:

Por prestación de servicios: se establece que por 'tres años de servicio al consorcio' en el puesto de trabajo, y con informe favorable del jefe/a inmediatamente superior, se podrá incrementar el nivel de grado personal, hasta un límite para cada grupo:

* Subgrupo A1: 21-24

* Subgrupo A2: 18-22

* Subgrupo C1: 14-16

* Subgrupo C2: 12-14

* Otras agrupaciones profesionales: 10-12

* Por superación de cursos de formación o programas de perfeccionamiento o desarrollo de funciones de jefe/a de sección o servicio: se establece la posibilidad de acceder al nivel máximo fijado para cada grupo, mediante el sistema que se detalla a continuación:

* Subgrupo A1 (Nivel máximo 28)

- Por desarrollo de funciones correspondientes a coordinador/a, nivel 24.

- Por desarrollo de funciones correspondiente a director/a, nivel 26

- Por superación de cursos o programas de perfeccionamiento, dentro de las funciones que los corresponden, un nivel por cada 240 horas de cursos, siempre que la duración mínima de los mismos sea de 20 horas.

*Subgrupo A2 (Nivel máximo 26)

- Por desarrollo de funciones correspondientes a coordinador/a, nivel 24

- Por superación de cursos o programas de perfeccionamiento, dentro de las funciones que los corresponden, un nivel por cada 180 horas de cursos, siempre que la duración mínima de los mismos sea de 20 horas.

* Subgrupo C1: (Nivel máximo 22)

- Por desarrollo de funciones de secretaria de Comisión informativa de los órganos de gobierno del Consorcio o ninguno de alguna de las unidades en las que se pueda estructurar la organización del Consorcio, nivel 20.

- Por superación de cursos o programas de perfeccionamiento, dentro de las funciones que los corresponden, un nivel por cada 100 horas de cursos, siempre que la duración mínima de los mismos sea de 20 horas.

* Subgrupo C2(Nivel máximo 18)

- Por superación de cursos o programas de perfeccionamiento, dentro de las funciones que los corresponden, un nivel por cada 60 horas de cursos, siempre que la duración mínima de los mismos sea de 20 horas.

* Otras agrupaciones profesionales(Nivel máximo 14)

- Por desarrollo de funciones de mayor responsabilidad, como gobernanta, conserje, ninguno de cocina y otros similares que puedan crearse, mediante el sistema que se determine (concurso o libre designación), nivel 14.

- Por superación de cursos o programas de perfeccionamiento, dentro de las funciones que los corresponden, un nivel por cada 30 horas de cursos, siempre que la duración mínima de los mismos sea de 20 horas.

Para poder acceder a un nivel superior por cualquier de los dos sistemas anterior será requisito imprescindible el tener el nivel de catalán que señala el catálogo de puestos de trabajo para cada lugar.

Teniendo en cuenta que la formación es una de las principales vías previstas para incrementar de grado personal, se considera necesario que la concesión de estos incrementos de grado personal siguen pautas homogéneas y por eso se acuerdan los siguientes criterios de aplicación a las solicitudes de incrementos de grado personal por superación de cursos de formación:

(a) Serán computables para el incremento de grado personal, aquellos cursos o programas de perfeccionamiento que sean homologados previamente por el servicio de Recursos Humanos con el conocimiento de los delegados de personal.

(b) El solicitante tendrá que presentar certificación de haber superado el curso donde se señalará el número de horas del mismo

(c) Podrán presentar solicitudes de incremento de grado personal los trabajadores que tengan consolidado el nivel inmediato inferior (dos años) y se valorarán los cursos realizados desde el último acuerdo de incremento de su grado personal, no pudiendo





incrementarse más de un nivel por cada dos años, a pesar de que tenga un número de horas de cursos superior al establecido para incrementar un nivel.

Las solicitudes de incremento de grado personal serán informadas por los delegados de personal y aprobadas posteriormente por el órgano competente del Consorcio.

Artículo 60. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, las cuales se percibirán junto con las nóminas de junio y de diciembre.

Al trabajador que ingrese o cese durante el año o aquel que tenga una jornada inferior a la normal, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicio que efectivamente hayan prestado.

Las pagas extraordinarias podrán ser incrementadas por aplicación de los criterios establecidos anualmente a la Ley general de presupuestos del Estado.

Artículo 61. Anticipos por anticipado.

El personal laboral tendrá derecho a percibir un adelanto de su salario cuando lo necesite para atender necesidades urgentes, con las condiciones siguientes:

- a) La persona interesada dirigirá una solicitud al/a la presidente/a de el CSS DE MENORCA, donde expondrá la cantidad que pide y el compromiso de devolución en los plazos previstos.
En el supuesto de que, una vez concedido el anticipo, el beneficiario dejara de prestar sus servicios al CSS DE MENORCA o quisiera pedir excedencia de cualquier tipo, tendrá que devolver íntegramente la cantidad que resta para el pago total del anticipo.
- b) Los anticipos serán de carácter ordinario o extraordinario y sus importes serán, respectivamente, de hasta 3000 euros y de hasta 12000 euros.
- c) Estos anticipos no meritán ningún tipo de interés y se tendrán que reintegrar en un plazo máximo de 12 o 24 mensualidades, según sean en plazos mensuales, trimestrales o semestrales, a voluntad de la persona interesada.
- d) Se tendrá que tener en cuenta que de acuerdo con la normativa vigente todos los anticipos que tengan un plazo de reintegro superior a los 12 meses están sujetos al IRPF por el importe correspondiente a los intereses legalmente establecidos por los préstamos.
- e) En las bases de ejecución del presupuesto se regulará las condiciones de petición y condiciones de concesión cuando se solicita un anticipo sin estar acabada la devolución de otro.
- f) El CSS DE MENORCA podrá requerir la justificación del gasto que ha motivado la solicitud de anticipo.

Artículo 62. Kilometraje

Si, por necesidades del servicio, el CSS DE MENORCA acuerda la utilización por parte del trabajador/a del vehículo propio para la realización de desplazamientos originados por la prestación del servicio, el consorcio abonará a este trabajador/a el gasto correspondiente de acuerdo con lo que establece la normativa vigente.

En los casos en que haya línea de transporte público, el CSS DE MENORCA potenciará su utilización y realizará el abono por kilometraje a través del otorgamiento de tarjetas al personal afectado.

Artículo 63. Percepciones extra salariales.

El CSS DE MENORCA reconocerá a sus trabajadores el derecho a disfrutar de las percepciones extra salariales que se establezcan a la normativa básica estatal.

CAPÍTULO XI. MEJORAS SOCIALES Y OTRAS PRESTACIONES.

Artículo 64. Revisiones médicas.

El CSS DE MENORCA restará obligado a proporcionar anualmente a una revisión médica, adecuada al puesto de trabajo, de cariz voluntario que irá a cargo de CSS de Menorca.

En función de las condiciones de determinados puestos de trabajo la mencionada revisión médica, ya sea general o específica podrá imponerse obligatoriamente, comunicando esta obligatoriedad al Comité de Seguridad y Salud.





Además el personal de riesgo por las características de su puesto de trabajo, o que esté en contacto con personas o fondos de contagio, tendrá derecho a hacerse pruebas analíticas específicas, incluidas vacunación contra la hepatitis, tuberculosis, VIH, etc., así mismo al personal que esté en contacto con pantallas de ordenadores, o de rayos X, se lo incluirá una reconocimiento oftalmológico especial anual.

Artículo 65. Discapitados.

Se concederá una ayuda mensual de 600 euros para los trabajadores que tengan a su cargo personas discapacitadas con grado superior al 65%, siempre que la persona discapacitada tenga unos ingresos que no excedan, en cómputo anual, del doble del salario mínimo interprofesional.

En el caso de una discapacidad entre el 33 y 65%, la ayuda mensual será de 200 euros siempre que la persona discapacitada tenga unos ingresos que no excedan, en cómputo anual, del doble del salario mínimo interprofesional.

Artículo 66. Ropa de trabajo.

- El CSS DE MENORCA facilitará este material en todos aquellos casos en que se considere necesario y fijará los centros y puestos de trabajo en que será obligatoria una ropa determinada.
- En el momento de la cesión de la prestación del servicio por parte del trabajador, este volverá los uniformes a su departamento.
- En los casos en que los uniformes obligatorios prevengan la posibilidad de falda o pantalón, las trabajadoras podrán optar por una de estas dos piezas.
- El CSS DE MENORCA se compromete a realizar una actualización del listado de uniformes y/o piezas de trabajo correspondientes a los diferentes lugares de trabajo. Esta actualización se encargará al Comité de Seguridad y Salud dentro de un plazo dos meses desde la publicación de este convenio colectivo y se incorporó este documento como anexo.

El CSS DE MENORCA facilitará a su personal los uniformes que se tendrán que utilizar obligatoriamente. Las piezas se renovarán siempre que haga falta si anteriormente se entrega la que se ha deteriorado y siempre que no haya concurrido negligencia por parte del trabajador. La primera vez se entregarán dos piezas.

Artículo 67. Comer en los centros.

Los trabajadores que por necesidades del servicio y con el objeto de cumplir una función educativa o terapéutica, tengan que permanecer en el centro de trabajo durante la comida o cenar, tendrán derecho a comer en su centro de trabajo.

Artículo 68. Dieta para comer

Únicamente se abonará en concepto de dieta para comer al personal que percibe sus retribuciones sin tener en cuenta el hecho de trabajar mañana y tarde y que excepcionalmente y con la autorización correspondiente tengan que trabajar en horario por la tarde. En este caso se abonará 6 euros en concepto de dieta para comer.

Artículo 69. Ayudas y prestaciones sociales

- La corporación manifiesta la intención de no fomentar servicios de salud privados, por lo cual propone que los trabajadores del CSS DE MENORCA únicamente puedan recibir ayudas para poder disfrutar de aquellas prestaciones que no se encuentran recogidas por los servicios de salud públicos.
- Se abonará en concepto de ayudas sociales los importes de los gastos de salud con certificado médico y según la escala del gasto que se detalla a continuación:

Por importes inferiores a 50 euros 100% de la factura

Por importes entre 51 euros y 100 euros 70% de la factura

Por importes entre 101 euros y 300 euros 60% de la factura

Por importes entre 300 euros y 1000 euros 50% de la factura

Por importes superiores a 1000 euros 40% de la factura hasta 1500 euros.

Estas ayudas se pagarán a todos los trabajadores que traigan más de un año ininterrumpido de servicio a la empresa. En caso de excedencia se computará la parte proporcional de los tiempo trabajado desde la última subvención

Requisito de los no titulares:



- Convivir con el titular
- Dependier económicamente del titular
- No percibir remuneración por trabajo, ni renta patrimonial, ni pensión superior al doble del salario mínimo interprofesional de los trabajadores mayores de 18 años.
- No tener derecho, por título diferente, a percibir asistencia de estas características por el servicio de salud público o cualquier otro seguro.

Viajes:

- Se abonará el desplazamiento fuera de la isla, cuando este se haga por prescripción facultativa por no haber especialista a la isla
- Se abonará el desplazamiento de un acompañante si se justifica esta necesidad.

Condiciones:

Las ayudas se abonarán siempre que se pidan, se acredite la necesidad mediante la oportuna certificación médica y se presente la factura correspondiente.

Artículo 70. Pla de pensiones

Siempre que la legislación vigente lo permita, se destinará el 0,5% de la masa salarial en concepto de aportación a un plan de pensiones que se prevé establecer próximamente. Este plan de pensiones será gestionado, en su caso, por una entidad que será seleccionada por concurso.

Artículo 71. Incapacidad temporal

1. Se reconocen al personal del CSS de Menorca acogido al régimen general de la Seguridad Social los complementos siguientes en los supuestos de incapacidad temporal:

- a) Cuando la situación de incapacitado temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconoce un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que haya percibido el mes anterior a aquel en que se haya causado la incapacidad. Desde el cuarto hasta el vigésimo día, ambos incluidos, se le reconoce un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que haya percibido el mes anterior a aquel en que tenga lugar la incapacidad. A partir del veintiún día, este incluido, se le reconoce una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que haya percibido el mes anterior a aquel en que tenga lugar la incapacidad.
- b) Cuando la situación de incapacitado temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se tiene que complementar, durante todo el periodo de duración, hasta el cien por cien de las retribuciones que haya percibido el personal mencionado el mes anterior a aquel en que tenga lugar la incapacidad.

2. En todo caso, se tienen que complementar las retribuciones hasta el cien por cien de las que perciba la persona afectada en los supuestos, debidamente justificados, de hospitalización, de intervención quirúrgica, derivados de enfermedades oncológicas, de las enfermedades graves indicadas en el anexo II y en los que se produzcan como consecuencia de embarazo.

Para los servicios asistenciales, también se añaden las enfermedades infectocontagiosas siguientes: varicela, herpes zóster, gripe, tuberculosis, diarrea infecciosa aguda y hepatitis.

3. Las referencias a los días que se hacen en los apartados anteriores se tienen que entender hechos a días naturales.

4. El abono de la mejora se hará efectivo en la nómina del mes corriente.

5. El contenido de este acuerdo resta condicionado al cumplimiento de la normativa vigente en cada momento.

Artículo 72. Seguro de responsabilidad civil.

El CSS DE MENORCA queda obligado a contratar un seguro de responsabilidad civil para las contingencias que se puedan derivar de las prestaciones propias de personal.

La cobertura de esta responsabilidad empezará a ser efectiva desde el día siguiente a la firma de la mencionada póliza.





Artículo 73. Accidentes de circulación.

Si un trabajador al servicio del consorcio, conduciendo un vehículo de propiedad del consorcio o particular, sufriera un accidente de circulación durante su jornada de trabajo, el CSS DE MENORCA garantizará las coberturas siguientes:

Asumir la defienda letrada ante juzgados, tribunales u otros organismos, siempre que no sea cubierta por la póliza de seguro del vehículo.

En caso de retirada temporal del carné de conducir al trabajador/a, como consecuencia de un accidente, y si este carné de conducir es requisito para desarrollar sus funciones, el CSS DE MENORCA podrá destinarlo a otras tareas ajenas a su categoría o función, pero siempre del mismo nivel.

Se exceptúan los casos de conducción temeraria o bajo la influencia de alcohol o estupefacientes.

Artículo 74. Responsabilidad Civil y asistencia jurídica.

El CSS DE MENORCA se hará cargo de las indemnizaciones que se deriven de los daños materiales ocasionados a los bienes patrimoniales de sus trabajadores de forma intencionada por terceros, como consecuencia del ejercicio las funciones que los son encomendadas, cuando los responsables sean declarados insolventes.

La procedencia y la cuantía de la indemnización vendrá determinada por lo establecido en el correspondiente procedimiento judicial.

CAPITOL XII. SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 75. Seguridad e higiene en el trabajo

Será de aplicación en el CSS DE MENORCA la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas de desarrollo, así como todos los reales decretos y normativas aparecidas posteriormente a esta ley.

Esta ley te el objetivo de promover la seguridad y la salud de los trabajadores por medio de la aplicación de medidas y del desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Los trabajadores eventuales disfrutarán del mismo nivel de protección, en materia de seguridad y salud, que el resto de personal del CSS DE MENORCA .

El CSS DE MENORCA, al contratar otras empresas por la realización de obras o servicios, tendrá que vigilar que estas empresas contratadas cumplan la normativa de prevención de riesgos laborales.

CAPITOL XIII. Extinción y suspensión del contrato laboral

Artículo 76. Excedencia voluntaria

1. La excedencia voluntaria supone la interrupción de relación de servicios entre lo/la trabajador/a y la administración.

Puede ser de diferentes tipos, y en todos estos tipos, y con las excepciones indicadas más adelante, no se percibirá ninguna retribución ni se computará el tiempo a efectos de promoción ni trienios.

Los/las trabajadores/as que estén en esta situación no tienen derecho a reserva del puesto de trabajo y tendrán que solicitar, cuando reingresan, cualquier lugar que exista vacante de su nivel o participar en algún concurso de provisión que se convoque.

2. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los trabajadores que se encuentran en situación de servicio activo en otro Cuerpo o Escalera de cualquier de las administraciones públicas, o pasen a prestar servicios a organismos o entidades del sector público y no los corresponde quedar en otro situación.

En este supuesto la reincorporación al servicio activo, una vez finalizada la relación que dio lugar a la situación de excedencia, se hará efectiva mediante la participación en los concursos o procesos de libre designación que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo, sin perjuicio de la utilización de la figura de la adscripción provisional.

3. Excedencia voluntaria por interés particular

También se podrá conceder excedencia voluntaria a los trabajadores/se que lo soliciten por interés particular siempre que las necesidades del



servicio lo permitan.

Dentro de este interés particular se incluyen las peticiones para la realización de tareas de carácter social y/o voluntariado.

Para solicitar este tipo de excedencia será requisito haber prestado servicios efectivos en cualquier de las administraciones públicas durante los cinco años anteriores y no se podrá permanecer en esta situación menos de dos años.

Así mismo se procederá a declarar en excedencia voluntaria cuando, finalizada la causa que determinó el paso a una situación distinta de la de servicio activo, el lo/la trabajador/a no solicitara el reingreso al servicio activo en el plazo establecido (un mes en los casos de excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público y servicios especiales), se lo declarará en excedencia voluntaria por interés particular.

4. Excedencia para tener cura de hijos y/o familiares

Los/las trabajadores/se con un año como mínimo de prestación de servicio en el CSS DE MENORCA, tendrán derecho a una excedencia voluntaria de un máximo de tres años para tener cura de un hijo menor de 3 años (por naturaleza, adopción, acogida permanente o pre adoptivo), así como de un año para tener cura de familiares (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) que por razones de edad, accidente o enfermedad, no se pueda valer por sí mismo.

Si disfrutando de una excedencia de este tipo se adquiere el derecho a disfrutar otro (por nacimiento de otro hijo o cura de un familiar), se acabará el disfrute del anterior y se empezará a computar la nueva.

El periodo de permanencia en esta situación se computa a efectos de trienios, grado y derechos pasivos. Además, en la excedencia para tener cura de hijos, durante el primer año, se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo concreto que se ocupe.

En los dos años restantes, el derecho será a reserva de lugar de igual nivel y retribución en la misma localidad del puesto de trabajo anterior.

En el supuesto de la excedencia prevista al primer apartado de este artículo, el derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año de excedencia se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial.

Cuándo ambos miembros de la pareja trabajen, solamente uno de ellos podrá

ejercitar el derecho a excedencia por cura de hijos y en caso de cura de familiares cuando puedan disfrutar de este derecho más de un funcionario, por familiaridad, sólo se concederá a uno de ellos.

5. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Se puede conceder la excedencia voluntaria por agrupación familiar a los empleados o a las empleadas el cónyuge de los cuales resida en otro municipio por haber obtenido y ejercer un lugar de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o personal laboral en cualquier administración pública, entidades y organismos públicos dependientes o vinculados, en órganos estatutarios, constitucionales o del Poder Judicial, así como también en órganos de la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

6. Excedencia voluntaria para las víctimas de violencia

6.1. La empleada víctima de violencia de género tiene derecho a solicitar una excedencia voluntaria sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de servicios previos. Esta excedencia se puede mantener siempre que la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exija.

6.2. El mismo derecho tiene el personal declarado judicialmente víctima de cualquier tipo de violencia, cuando lo necesite para hacer efectiva su protección.

6.3. En los términos que establece la legislación básica estatal, el periodo de permanencia en esta situación es computable a los efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos del régimen de la Seguridad Social que corresponda, y da derecho a la reserva del lugar de trabajo

7. Excedencia voluntaria por motivos de salud

El personal puede solicitar la excedencia voluntaria cuando lo necesite durante los procesos de recuperación como consecuencia de una enfermedad o de un accidente, por un periodo no superior a tres años, en los términos y en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.





8. Excedencia voluntaria incentivada

El personal tiene derecho a la excedencia voluntaria incentivada en los supuestos y las condiciones que establece la normativa básica estatal o, si esta no la regula, la normativa autonómica de despliegue.

Artículo 77. Deberes

El personal está obligado a:

- a) Acatar la Constitución, el Estatuto de autonomía y todas las disposiciones que afecten el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.
- b) Servir con objetividad e imparcialidad los intereses generales, cumpliendo con fidelidad las obligaciones del cargo.
- c) Cumplir con eficacia las funciones que tengan asignadas y cooperar en el mejoramiento de los servicios y en la consecución de los fines de la unidad administrativa en que se encuentren destinados.
- d) Al respeto y a la obediencia jerárquicos, sin perjuicio que puedan formular las sugerencias que consideren oportunos para la mejor atención de las tareas encomendadas. Si la orden era, en opinión del trabajador, contraria a la legalidad, la podrá solicitar por escrito y, una vez recibida, en podrá comunicar inmediatamente por escrito la discrepancia al jefe superior, el cual decidirá o resolverá motivadamente. Si bien en ningún caso se cumplirán las órdenes que impliquen la comisión de delito.
- e) Tratar con corrección a los compañeros, subordinados y administrados, facilitándolos a todos el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
- f) Tratar con cuidado el material que tengan que usar para cumplir las funciones del puesto de trabajo y procurar la mayor economía en el funcionamiento del servicio.
- g) Guardar sigilo profesional respecto de los asuntos que conozca a causa del desempeño del puesto de trabajo que ocupa y no dar publicidad, ni difundir, ni utilizar indebidamente los asuntos declarados por ley o clasificados reglamentariamente como secretos reservados.
- h) Participar en los cursos de perfeccionamiento profesional que organice el CSS DE MENORCA, cuando se establezca carácter obligatorio.
- y) Conocer las lenguas oficiales al nivel que se determine reglamentariamente, y facilitar a los ciudadanos y a las ciudadanas el ejercicio del derecho de utilizarlas en las relaciones con la administración pública.
- j) Cumplir con exactitud la jornada y el horario de trabajo correspondiente al lugar que se ocupe de forma que se dé cumplimiento al objetivo de atender mejor a los usuarios y al resto de objetivos fijados para cada uno de los servicios, garantizando el buen funcionamiento de este servicios.
- k) Atender los servicios mínimos, en caso de huelga, en conformidad con el que se acuerde en cada caso.

Los trabajadores son responsables de la buena gestión de los servicios que tienen a cargo suyo.

El CSS DE MENORCA facilitará los medios necesarios porque sus trabajadores puedan desarrollar sus funciones de forma satisfactoria.

Así mismo, se favorecerá la motivación y la implicación del personal en el funcionamiento interno del centro.

Artículo 78. Incompatibilidades

La prestación de servicios a la Administración pública será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, por cuenta propia o de otro, retribuidos o meramente honoríficos, si impide o menoscaba el exacto cumplimiento de los deberes del trabajador, compromete la imparcialidad o independencia o perjudica los intereses generales.

La aplicación del régimen de incompatibilidades se acomodará a los preceptos o principios de la legislación estatal que sean bases del régimen estatutario del personal al servicio de las administraciones públicas.

CAPITOL XIV. Régimen disciplinario

Artículo 79. Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores/se en el ejercicio de sus funciones serán calificadas de leves, graves y muy graves.

Se entiende por falta todas aquellas acciones u omisiones, voluntarias o con culpa que supongan la infracción o el incumplimiento de los deberes del trabajador.

Estas faltas serán sancionadas de acuerdo con lo establecido a la normativa aplicable al personal laboral al servicio de la Administración Pública. Así mismo, el procedimiento a seguir en este tipo de procedimientos será lo establecido para el personal funcionario.





Artículo 80. Faltas muy graves

1. Se consideran faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de autonomía de las Islas Baleares en el ejercicio de la función pública.
- b) La discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacitado, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El acoso sexual o psicológico o el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacitado, edad u orientación sexual.
- d) El abandono del servicio, así como la no asunción voluntaria de las tareas o funciones encomendadas.
- e) La emisión de informes y la adopción de resoluciones o de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio a la administración o a la ciudadanía.
- f) El exceso arbitrario en el uso de la autoridad que cause perjuicio al servicio o al personal que depende.
- g) La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales, así como la divulgación, la publicación o la utilización indebida de datos protegidos por la normativa vigente en materia de protección de datos.
- h) La carencia notoria de rendimiento que comporte inhibición del desempeño de las tareas encomendadas.
- y) La violación de la neutralidad o la independencia políticas haciendo valer la condición de personal funcionario.
- j) Aprovecharse de la condición de personal funcionario para obtener un beneficio propio o de una tercera persona.
- k) La realización de actividades incompatibles legalmente que comprometan la imparcialidad o la independencia del personal funcionario.
- l) Los actos que impidan el ejercicio de los derechos fundamentales, de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- m) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- n) La participación en vagas, para las personas que la tengan expresamente prohibida por ley.
- o) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales que se hayan establecido en caso de huelga.
- p) Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, las ideas y las opiniones.
- q) La agresión grave a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.
- r) La comisión de un acto de violencia de los que define el artículo 1 de la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, que afecte el funcionamiento del servicio.
- s) El consumo de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que afecte el funcionamiento del servicio o ponga en peligro las personas con las cuales se relaciona por razón del servicio.
- t) La comisión de cualquier otra conducta tipificada legalmente como falta muy grave.

2. Cuando se ha sido sancionado por la comisión de dos faltas graves dentro del año anterior, la comisión de una nueva falta grave tendrá la consideración de falta muy grave.

Artículo 81. Faltas graves

Son faltas graves:

- a) La carencia de obediencia debida al personal jerárquicamente superior y a las autoridades, que no constituya falta muy grave.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo que no constituya falta muy grave.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.
- d) La tolerancia del personal superior jerárquicamente respecto de la comisión de faltas muy graves o graves del personal que depende.
- e) La desconsideración grave con cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- f) La producción de daños graves a los locales, al material o a los documentos de los servicios.
- g) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a la ciudadanía, y no constituyan falta muy grave.
- y) La carencia de rendimiento que afecte el funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar la discreción profesional respecto de los asuntos que conozca por razón de sus funciones, cuando cause perjuicio a la administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no constituya falta muy grave.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas dentro de un mes natural. A tal efecto, se entiende por mes natural el periodo comprendido desde el primer día hasta el último de cada uno de los doce meses que integran el año.
- m) La comisión de la tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hayan sido objeto de sanción por falta leve.





n) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 82. Faltas leves

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo que no constituye falta grave.
- b) La carencia de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- d) La carencia de cura o la negligencia en el ejercicio de las funciones propias.
- e) El incumplimiento de los deberes y las obligaciones del personal funcionario, siempre que no tenga que ser calificado como falta muy grave o grave.

Artículo 83. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso son las siguientes :

a) Para faltas leves :

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Advertencia escrita.
- 3) Suspensión de sueldo y trabajo de uno a diez días.

b) Para faltas graves :

- 1) Suspensión de sueldo y trabajo de más de diez días a menos de un año.
- 2) Traslado a un lugar de trabajo situado a la misma localidad.
- 3) La pérdida de un grado personal.

c) Para faltas muy graves :

- 1) Suspensión de sueldo y trabajo de entre uno y seis años.
- 2) El traslado a un lugar de trabajo situado en otra localidad.
- 3) La pérdida de entre dos y tres grados personales.
- 4) Despedida.

Artículo 84. Cumplimiento de las sanciones.

Las sanciones se cumplirán totalmente o empezarán a cumplirse, si esto no fuera posible, en los plazos siguientes desde su firmeza:

- a) En los primeros quince días, para las faltas leves.
- b) Dentro del mes siguiente, para faltas graves y muy graves.

Artículo 85. Cancelación de las sanciones.

Las sanciones se anotarán en el expediente personal y se cancelarán de oficio al transcurrir los plazos siguientes, con la retirada del expediente de las mencionadas anotaciones:

- a) Seis meses desde la imposición, para las faltas leves
- b) Dos años desde la imposición, por las faltas graves.
- c) Tres años desde la imposición, por las faltas muy graves.

Artículo 86. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán de acuerdo con el que dispone el artículo 60 del Estatuto

de los Trabajadores, es decir, 10 días por faltas leves, 20 días por faltas graves y 60 días por las muy graves, desde la fecha en que el CSS DE MENORCA tenga conocimiento que se han cometido, y en todo caso a los seis meses de haberlas cometidos.





Artículo 87. Recursos jurisdiccionales.

Siempre se podrá interponer recurso en contra de la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas ante la jurisdicción competente, que las podrá revisar.

CAPITOL XV. Participación

Artículo 88. Participación directa

- Lo podrán participar en el desarrollo de la actividad del CSS DE MENORCA a través de los siguientes mecanismos:
- Establecimiento de buzones para recoger las sugerencias del personal.
- Consultas on-line.
- Realización de encuestas entre el personal para conocer la opinión sobre determinados aspectos organizativos .
- Celebración de asambleas o reuniones con el personal para informar o consultar determinados aspectos de funcionamiento interno.
- Participación de los trabajadores/se en los procesos de calidad y en la elaboración de las cartas de servicios.

CAPITOL XVI. Derechos Sindicales

Artículo 89. Derechos sindicales de los trabajadores.

1. Ningún trabajador/a no podrá ser discriminado por razón de sexo, afiliación sindical, política o religiosa.
2. Todos los trabajadores/se podrán disponer de 10 horas laborales al año, retribuidas, para asistir a reuniones sindicales o de entidades legalmente constituidas y relacionadas con a profesión, y a las cuales se haya convocado oficialmente. Para hacer uso de este derecho se tendrá que avisar, con 48 horas de antelación a la dirección del centro, la unidad o el servicio donde esté destinado.

Artículo 90. De los representantes de los trabajadores.

Los representantes del personal tendrán derecho a:

1. Emitir e informar antes de que el CSS DE MENORCA ejecute las decisiones adoptadas por este sobre las cuestiones siguientes:
 - a) Reestructuración de plantilla y convocatorias de contrataciones de personal laboral fijo o eventual.
 - b) Modificación de la jornada laboral.
 - c) Planes de formación profesional del CSS DE MENORCA, incluidos los cursillos, seminarios, jornadas.
 - c) Sistemas de trabajo (implantación y modificación).
 - d) Contrataciones temporales.
2. Conocer los modelos de los documentos relacionados con la contratación y el despido de los trabajadores.
3. Tener conocimiento de la propuesta de sanción de un expediente disciplinario, con una antelación de 48 horas a la aplicación de cualquier medida disciplinaria por falta grave o muy grave.
4. Ejercer una tarea:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de función pública, laboral, de seguridad social y de ocupación, así como el resto de pactos, condiciones y usos de empresa vigentes, con la oportuna formulación de acciones legales ante el propio CSS DE MENORCA y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
 - c) Las que establezca la legislación vigente.

Así mismo, los representantes del personal podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la sede y de los centros del CSS DE MENORCA en materias propias o de representación, con la posibilidad de publicar, o distribuir, sin perturbar el desarrollo normal del proceso laboral, todas aquellas publicaciones de interés laboral o social.

El Comité de empresa contará con un tablón de anuncios para cada centro y será responsable de todas las publicaciones que se expongan.

Así mismo, los representantes de los trabajadores podrán informar al personal sin que esto interrumpa el proceso de trabajo.



Artículo 91. Derechos, garantías y competencias

De los delegados del personal:

- 1) Local: el CSS DE MENORCA facilitará un local a los delegados, con mobiliario y dotación adecuada para poder reunirse.
- 2) Derecho de reunión: dentro o fuera de las horas de trabajo en el local sindical, respetando la disponibilidad de tiempo sindical que cada delegado tenga. Se respetará el horario de apertura del centro de trabajo.
- 3) Asambleas: el CSS DE MENORCA autorizará que se hagan asambleas, dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de 24 horas anuales. Las asambleas las convocará el Comité de empresa y se comunicarán al director del centro 48 horas antes. A la comunicación se fijará la fecha y hora de reunión, la orden del día y el nombre de los delegados. En el caso de urgencia se podrá reducir la antelación de la convocatoria a 24 horas.
- 4) Las horas de que disponen los delegados del personal se podrán acumular y transferir individualmente a otros representantes de los trabajadores siempre que, durante el plazo de un mes, no exceda del doble del cómputo de horas mensuales legalmente establecidas para cada representante.

Artículo 92. De los sindicatos

Los sindicatos tendrán las funciones y garantías siguientes:

- 1) Las previstas por la legislación vigente y la que se pueda legislar.
- 2) El descuento de las cuotas de sus afiliados a la nómina.
- 3) Indistintamente del número de trabajadores a los cuales afecte este convenio colectivo e independientemente de la modalidad de relación de dependencia con el CSS DE MENORCA, los sindicatos constituidos según la LOLS tendrán derecho a escoger, de entre sus afiliados del personal del CSS DE MENORCA, un solo delegado sindical por cada central que haya obtenido el 10% de los votos en la elección de representantes de personal o del Comité de empresa y tendrán las mismas garantías que este.

Así mismo tendrán las competencias siguientes:

1. Acceso a la misma, información y documentación que la empresa ponga a disposición de los representantes del personal, con la obligación de guardar secreto profesional sobre aquellos asuntos en que legalmente corresponda.
2. Asistir a las reuniones de los delegados del personal o del Comité de empresa, y a las comisiones que se puedan crear, con voz, pero sin voto.
3. Ser presentes a la Comisión de Salud y a la de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento.
4. Ser escuchados por el CSS DE MENORCA o dirección del centro de trabajo antes de adoptar medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/se en general y los afiliados a su sindicato en particular, especialmente en los despidos y las sanciones de estos últimos.
5. Tener derecho a convocar asambleas en los centros de trabajo durante la jornada laboral, con un máximo de 15 horas anuales.
6. Las mismas horas sindicales que los representantes de los trabajadores.

Artículo 93. Pacto de arbitraje

En el supuesto que, como consecuencia de no lograr ningún acuerdo de interpretación respecto de la aplicación de este convenio, las partes firmantes llegaran a algún tipo de conflicto, una vez finalizadas las vías administrativas y antes de recurrir a la instancia judicial, se someterán voluntariamente al arbitraje que dispongan conjuntamente.

Artículo 94. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

El procedimiento para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores será el siguiente:

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas conforme a lo previsto en el artículo 41.1 del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes podrá someterse la discrepancia a la Comisión Paritaria, y ésta dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando las partes no hubiesen solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no





hubiese llegado a un acuerdo, las partes tendrán de recurrir a los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación i potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de les Illes Balears, publicado en el BIOB número 18, de 13 de febrero de 2005.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior, o estos no hubiesen solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución a la Comisión Consultiva de les Illes Balears, de conformidad con los procedimientos establecidos en el Decreto 51/2013, de 29 de noviembre.

Artículo 95. Publicación del Convenio Colectivo.

Este convenio colectivo será publicado en bilingüe por el CSS DE MENORCA y lo pondrá a disposición del Comité de empresa.

Disposición Transitoria

1. Los efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2017, mientras que las adaptaciones de la estructura salarial que se prevén restan condicionadas a la aprobación de la pertinente modificación del Catálogo de puestos de trabajo y, en su caso, de la adopción del acuerdo de establecimiento del complemento de productividad.

2. Los trabajadores y trabajadoras que como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo que establece este convenio experimenten una disminución en el total de las retribuciones anuales, con exclusión de aquellos conceptos retributivos que dependan exclusivamente de las características de los puestos de trabajo o del nivel de rendimiento o de productividad, tendrán derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que será absorbido por cualquier futura mejora retributiva según los criterios que establezcan las sucesivas leyes de presupuestos

ANEXO I

DE LA PLANTILLA DEL CSS DE MENORCA QUE SE ENCUENTRAN RESERVADAS A PERSONAL LABORAL

- Plazas del grupo A:

Subgrupo A1
Médico gerontólogo

Subgrupo A2
Técnico medio en gestión
Terapeuta ocupacional
Enfermero/a Trabajador/a social
Fisioterapeuta

- Plazas del grupo B:

- Plazas del grupo C:

Subgrupo C1
Técnico de servicios generales
Oficial administrativo
Auxiliares sociosanitarios/arias
Auxiliar farmacia
Animador/a Sociocultural

Subgrupo C2

Recepcionista/ordenanza
Celador/a día
Celador/a noche



- AGRUPACIONES PROFESIONALES

Lavaderos/as
Limpiador/a

ANEXO II

Lista de enfermedades graves en las que se aplicará lo establecido al artículo 71.2 de este convenio colectivo.

I. Oncología

1. Leucemia linfoblástica aguda
2. Leucemia aguda no linfoblástica
3. Linfoma no Hodgkin
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del sistema nervioso central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología.

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo.

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina de olor de sirope de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones por glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomas (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves)
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodysplasia punteada, adrenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves)
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

IV. Alergia e inmunología

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral
25. Asma bronquial grave
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias.
 - a. Síndrome de Wiskott-Aldrich
 - b. Defectos de reparación del ADN (ataxia telangiectasia)
 - c. Síndrome de Di George
 - d. Síndrome de hiper-IgE
 - e. Síndrome de IPEX
 - f. Otras inmunodeficiencias muy definidas





30. Síndromes de desregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría

- 31. Trastornos de la conducta alimentaria
- 32. Trastorno de conducta grave
- 33. Trastorno depresivo mayor
- 34. Trastorno psicótico
- 35. Trastorno esquizoafectivo

VI. Neurología

- 36. Malformaciones congénitas del sistema nervioso central
- 37. Traumatismo craneoencefálico severo
- 38. Lesión medular severa
- 39. Epilepsias
 - a. Síndrome de West
 - b. Síndrome de Dravet
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaux
 - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral
 - e. Síndrome de Rasmussen
 - f. Encefalopatías epilépticas
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas
 - h. Otras epilepsias muy definidas
- 40. Enfermedades autoinmunes
 - a. Esclerosis múltiple
 - b. Encefalomiелitis diseminada aguda
 - c. Guillain-Barré
 - d. Polineuropatía crónica desmielinizante
 - e. Encefalitis límbica
 - f. Otras enfermedades autoinmunitarias muy definidas
- 41. Enfermedades neuromusculares
 - a. Atrofia muscular espinal infantil
 - b. Enfermedad de Duchenne
 - c. Otras enfermedades neuromusculares muy definidas
- 42. Infecciones y parasitosis del sistema nervioso central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones)
- 43. Accidente cerebrovascular
- 44. Parálisis cerebral infantil
- 45. Narcolepsia-cataplexia

VII. Cardiología

- 46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular
- 47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar
- 48. Otras cardiopatías congénitas graves
- 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves
- 50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV
- 51. Trasplante cardíaco

VIII. Aparato respiratorio

- 52. Fibrosis quística
- 53. Neumopatías intersticiales
- 54. Displasia broncopulmonar
- 55. Hipertensión pulmonar
- 56. Bronquiectasia
- 57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico
 - a. Proteinosis alveolar
 - b. Hemosiderosis pulmonar
 - c. Sarcoidosis



d. Colagenopatías

- 58. Trasplante de pulmón
- 59. Otras enfermedades respiratorias graves

IX. Aparato digestivo

- 60. Resección intestinal amplia
- 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (pseudoobstrucción intestinal)
- 62. Diarreas congénitas graves
- 63. Trasplante intestinal
- 64. Hepatopatía grave
- 65. Trasplante hepático
- 66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo

X. Nefrología

- 67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo
- 68. Trasplante renal
- 69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida
- 70. Síndrome nefrótico del primer año de vida
- 71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente
- 72. Tubulopatías de evolución grave
- 73. Síndrome de Bartter
- 74. Cistinosis
- 75. Acidosis tubular renal
- 76. Enfermedad de Diente
- 77. Síndrome de Lowe
- 78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis
- 79. Malformaciones nefrourológicas complejas
- 80. Síndromes nefrourológicas con afectación renal
- 81. Vejiga neurógena
- 82. Defectos congénitos del tubo neural
- 83. Otras enfermedades nefrourológicas graves

XI. Reumatología

- 84. Artritis idiopática juvenil (AIJ)
- 85. Lupus eritematoso sistémico
- 86. Dermatomiositis juvenil
- 87. Enfermedad mixta del tejido conectivo
- 88. Esclerodermia sistémica
- 89. Enfermedades autoinflamatorias (fiebre mediterránea familiar, amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
- 90. Otras enfermedades reumatológicas graves

XII. Cirugía

- 91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar dividido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
- 92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
- 93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antireflux, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
- 94. Cirugía nefrourológica: malformaciones renales y de vías urinarias
- 95. Cirugía del politraumatizado
- 96. Cirugía de las quemaduras graves
- 97. Cirugía de los gemelos siameses
- 98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas
- 99. Cirugía otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.



XIII. Curas paliativas

100. Curas paliativas en cualquier paciente en fase final de su enfermedad

XIV. Neonatología

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad

XV. Enfermedades infecciosas

102. Infección por VIH

103. Tuberculosis

104. Neumonías complicadas

105. Osteomielitis y artritis sépticas

106. Endocarditis

107. Pielonefritis complicadas

108. Sepsis

XVI. Endocrinología

109. Diabetes mellitus tipo I

LA PRESIDENTA DEL CONSORCIO SOCIOSANITARIO DE MENORCA,

María Cabrisas Pons (DNI 41725638G)

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA,

Joan C. Almendro Llabrés (DNI 41736432B)

DELEGADOS DEL COMITÉ DE EMPRESA,

M^a Custodia Villalobos Pallicer (DNI 41738717L)

Silvia Carretero Moreno (DNI 41740016 F)

Josefa Taltavull Marqués (DNI 41739 551W)

Katia Bagur Garrido (DNI 41735606J)

