



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

5085

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 de la Fundació d'atenció i suport a la dependència i de promoció de l'autonomia personal de les Illes Balears y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100532012018)

Antecedentes

1. El 20 de julio de 2017, la representación de la fundación y la de su personal laboral acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 12 de septiembre de 2017, Beatriz Teresa Martínez Bosch, 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 de la Fundació d'atenció i suport a la dependència i de promoció de l'autonomia personal de les Illes Balears 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 23 de abril de 2018

La Directora General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)

I Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears

ÍNDICE

Capítulo I – Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial

Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia

Artículo 4. Denuncia y prórroga

Artículo 5. Empresa y representación

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Artículo 7. Absorción y compensación

Artículo 8. Equiparación a mejoras del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Artículo 9. Comisión Paritaria para la Interpretación, el Estudio, la Vigilancia, la Conciliación y el Arbitraje

Artículo 10. Interpretación del convenio

Capítulo II – Organización del trabajo

Artículo 11. Organización del trabajo

Artículo 12. Dependencia orgánica y funcional

Artículo 13. Clasificación profesional: grupos profesionales

Artículo 14. Plantilla laboral

Artículo 15. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 16. Movilidad funcional

Artículo 17. Movilidad geográfica

Artículo 18. Movilidad horizontal

Artículo 19. Externalización, fusión, transformación o extinción por absorción e integración

Capítulo III – Provisión de vacantes, selección y contratación

Artículo 20. Selección de personal y provisión de puestos de trabajo

Artículo 21. Provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud i/o violencia de género

Artículo 22. Reingreso

Artículo 23. Concurso de provisión de puestos de trabajo (traslados)

Artículo 24. Promoción interna y convocatoria libre

Artículo 25. Promoción interna

Artículo 26. Normativa per la cual deben regirse las convocatorias de promoción interna y de turno libre

Artículo 27. Selección de personal laboral no permanente

Artículo 28. Contratos formativos

Artículo 29. De la contratación de personal eventual

Artículo 30. Contratación y periodo de prueba

Artículo 31. Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 32. Integración social y laboral de las personas con discapacidad

Artículo 33. Principios de igualdad, mérito y capacidad

Artículo 34. Estabilidad en la ocupación

Artículo 35. Adscripción temporal de carácter voluntario

Artículo 36. Del personal laboral en adscripción provisional

Capítulo IV – Jornada y horario

Artículo 37. Jornada laboral

Artículo 38. Horario general

Artículo 39. Reducción de jornada

Artículo 40. Flexibilización horaria por conciliación de la vida laboral y familiar

Capítulo V - Vacaciones, permisos y fiestas

Artículo 41. Vacaciones

Artículo 42. Permisos horarios

Artículo 43. Permisos por días

Artículo 44. Licencias con retribución

Artículo 45. Licencias sin retribución

Artículo 46. Tramitación y concesión de permisos y licencias

Artículo 47. Fiestas anuales

Artículo 48. Extensión a parejas estables





Capítulo VI – Suspensión del contrato

Artículo 49. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

Artículo 50. Excedencia forzosa

Artículo 51. Excedencia voluntaria

Artículo 52. Ausencias al trabajo. Enfermedades e indisposiciones.

Artículo 53. Incapacidad temporal de los trabajadores

Artículo 54. Extinción del contrato

Artículo 55. Jubilación

Artículo 56. Jubilación a los 64 años

Artículo 57. Jubilación parcial

Artículo 58. Ayuda por jubilación

Capítulo VII. Salud laboral

Artículo 59. Salud y seguridad en el trabajo

Artículo 60. Protección de la salud y la seguridad en el trabajo

Artículo 61. Plan de prevención

Artículo 62. Planes y medidas de emergencia

Artículo 63. Información, consulta y participación

Artículo 64. Formación

Artículo 65. Vigilancia de la salud

Artículo 66. Equipos de protección individual

Artículo 67. Coordinación de actividades empresariales

Artículo 68. Delegados y delegadas de prevención

Artículo 69. Comités de seguridad y salud

Artículo 70. Comité de Seguridad y Salud Intercentros

Artículo 71. Presencia de recursos preventivos

Artículo 72. Ropa de trabajo

Capítulo VIII. Acción Social

Artículo 73. Acción Social

Capítulo IX. Estructura salarial

Artículo 74. Estructura salarial.

Artículo 75. Liquidación de partes proporcionales

Artículo 76. Horas extraordinarias

Artículo 77. Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 78. Cláusula de revisión salarial

Capítulo X. Derechos de representación

Artículo 79. Derechos de representación colectiva de la Fundación

Artículo 80. Órganos de representación

Artículo 81. Comité Intercentros, comités de empresa y secciones sindicales

Artículo 82. Comité Intercentros

Artículo 83. Comités de empresa

Artículo 84. Indemnizaciones por gastos a los representantes del personal.

Capítulo XI. Régimen disciplinario

Artículo 85. Régimen disciplinario

Artículo 86. Graduación de faltas disciplinarias

Artículo 87. Faltas muy graves

Artículo 88. Faltas graves

Artículo 89. Faltas leves

Artículo 90. Sanciones





- Artículo 91. Tramitación y procedimiento*
- Artículo 92. Prescripción de las faltas y de las sanciones*
- Artículo 93. Caducidad del procedimiento*
- Artículo 94. Responsabilidad de jefes y superiores*
- Artículo 95. Abuso de autoridad*
- Artículo 96. Acoso*
- Artículo 97. Reclamaciones*
- Artículo 98. Responsabilidad civil*

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1

Partes negociadoras

Han negociado este convenio, por una parte, en representación del personal laboral, los sindicatos CSIF, USAE, SATSE, UGT, CCOO y grupo TIF (Trabajadores independientes de la Fundación), a los que pertenecen la totalidad de los representantes de los trabajadores de la Fundación, y, de la otra, en representación de la empresa, Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears, las personas designadas con esta finalidad, reconociéndose ambas partes mutuamente plena capacidad para la negociación y conclusión del convenio colectivo.

Artículo 2

Ámbito funcional, personal y territorial

Las normas contenidas en este Convenio son aplicables a todo el personal laboral al servicio de la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears, independientemente de cual sea la forma contractual.

El objeto de este convenio colectivo es regular las relaciones laborales entre la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears y el personal laboral a su servicio, en aplicación de la normativa que establecen el Estatuto Básico del Empleado Público en lo que sea de aplicación, el Estatuto de los trabajadores y el resto de legislación laboral vigente que le sea de aplicación, y al amparo del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como también de la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de las Illes Balears y la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Queda expresamente excluido de este convenio colectivo el personal sometido a una relación laboral de carácter especial de las reguladas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y los profesionales que se puedan contratar en régimen de arrendamiento civil de servicios que lleven a cabo tareas de asesoramiento a la Fundación.

El ámbito territorial de este convenio es el de la empresa, que no exceda del de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Artículo 3

Ámbito temporal y vigencia

Este convenio tiene una vigencia de dos años, desde el 23 de marzo de 2017 hasta el 23 de marzo de 2019, con independencia de cuál sea la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Anualmente se negociarán las revisiones salariales que sean procedentes, como también las incorporaciones de los criterios seguidos por la Comisión Paritaria en las interpretaciones que hagan del texto del convenio.

Artículo 4

Denuncia y prórroga

Este convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si no lo denuncia oportunamente cualquiera de las partes, en el plazo de preaviso de cuatro meses respecto a la fecha en que finalice la vigencia inicial del convenio colectivo o de cada una de sus ampliaciones.

En cuanto a la negociación, puede ser total o parcial en función de las propuestas que planteen las partes.

Una vez denunciado, se constituirá una comisión negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de denuncia. La parte



receptora tendrá que responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer un calendario o plan de negociación.

En todo caso, la tramitación de la denuncia se ajustará a lo que dispone el artículo 89 del Estatuto de los trabajadores.

Mientras no se consiga un acuerdo por un nuevo convenio, se mantendrá la vigencia del anterior, tanto en las cláusulas obligacionales como con las cláusulas normativas.

Artículo 5

Empresa y representación

A los efectos de aplicación de este convenio, se entiende, como empresa, la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears, la cual está sujeta a la normativa del sector público instrumental de la CAIB.

La representación del personal laboral tiene las competencias que determinan, el Estatuto de los trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y este convenio colectivo.

Artículo 6

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, al efecto de la aplicación práctica, se considerarán globalmente y conjuntamente.

En el caso de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, de acuerdo con lo que establece el artículo 90.5 del Estatuto de los trabajadores, efectúe el control de la legalidad o las partes interesadas impugnen el convenio directamente ante los tribunales, y que, como consecuencia de esta impugnación, la jurisdicción social anule totalmente o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, ambas partes tendrán que negociar en un plazo de dos meses, salvo que se llegue a un pacto que amplíe este periodo, la totalidad o parcialidad anulada o, si procede, establecer medidas compensatorias con la finalidad de restablecer el equilibrio de lo que se ha acordado, y el reto del convenio quedará en vigor. En este supuesto, y hasta que no se elabore un nuevo texto, se aplicará, a la parte anulada, la normativa convencional anterior.

Artículo 7

Absorción y compensación

Las condiciones económicas y de todo tipo pactadas en este convenio forman un todo orgánico y sustituyen, compensan y absorben a las que había con anterioridad a la entrada en vigor del convenio, sea cual sea la naturaleza, el origen y la denominación que tengan.

Artículo 8

Equiparación a mejoras del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Cualquier mejora que se establezca con carácter general para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en las materias a que se refiere este convenio, será aplicable al personal laboral incluido en su ámbito de aplicación, salvo acuerdo expreso contrario de la Comisión Paritaria para la Interpretación, el Estudio, la Vigilancia, la Conciliación y el Arbitraje.

Artículo 9

Comisión Paritaria para la Interpretación, el Estudio, la Vigilancia, la Conciliación y el Arbitraje

1. Dentro de los quince días siguientes al de la publicación de este convenio, se tendrá que constituir la Comisión Paritaria para la Interpretación, el Estudio, la Vigilancia, la Conciliación y el Arbitraje, compuesta por las personas designadas por parte de la empresa y por las personas designadas por las organizaciones sindicales firmantes del convenio entre las personas integrantes de los órganos de representación de los trabajadores. En la composición de esta Comisión Paritaria se deberá respetar la proporcionalidad de los sindicatos firmantes según los resultados electorales que se han tenido en cuenta para la composición de la Comisión Negociadora.

En la primera reunión se deberá establecer un reglamento de funcionamiento interno i se elegirá a la persona que presidirá la Comisión entre las personas que la integran y la que actuará como secretario o secretaria entre sus miembros, que podrán ser rotativos si así lo establece el reglamento. En todo caso, el presidente o presidenta y el secretario o secretaria no pueden coincidir en los miembros de una sola de las partes comisionadas.





La representación del personal laboral y la de la empresa en la Comisión Paritaria podrá contar con la asistencia en las reuniones de personal asesor.

Los acuerdos que se adopten deberán quedar reflejados en las actas que se extenderá en cada reunión, firmadas por ambas partes, las cuales tienen carácter vinculante.

Estos acuerdos tienen plena validez y eficacia en el ámbito de este convenio, se tomarán por mayoría de cada una de las partes y se harán públicos en todos los centros de trabajo en un plazo de inferior a quince días desde que se adopten.

2. La Comisión Paritaria tiene las siguientes funciones:

- a) Interpretar, estudiar, vigilar, conciliar i arbitrar este convenio.
- b) Estudiar la adecuación de las retribuciones de cada puesto de trabajo a las funciones que tenga asignadas con el fin de mantener el equilibrio de las retribuciones adaptándolo a las nuevas realidades económicas y de prestación del servicio público. La Comisión Paritaria elevará el resultado de este estudio, que tendrá carácter orientativo y no vinculante, a la Comisión Negociadora de este convenio para negociar y acordar, si procede, que se aplique durante el primer trimestre de cada año.
- c) Recibir información sobre la preparación y el diseño de los planes de oferta pública de ocupación.
- d) Recibir información sobre las reclasificaciones profesionales y la adscripción definitiva a los grupos y a las categorías profesionales.
- e) Emitir informes sobre las cuestiones que le propongan las partes sobre la interpretación de lo que se ha pactado.
- f) Estar informada de las modificaciones de la plantilla que afecten de manera sustancial el volumen de cualquier departamento.
- g) Estar informada de la aplicación, el control i el seguimiento de los planes que, en materia de salud laboral, se determinen tanto en las comisiones paritarias como en los comités de salud y seguridad laboral, y que afecten al personal laboral de la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears.
- h) Intentar la conciliación previa de las partes en los supuestos de conflicto colectivo o huelgas y de interpretación de las normas de este convenio.
- i) Entender de todas las otras cuestiones que le encomienden derivadas de este convenio, y de la determinación de los procedimientos para solucionar las discrepancias en el seno de la Comisión.
- j) Estudiar las quejas y reclamaciones formuladas ante el Comité Intercentros por el personal laboral, los comités de empresa o las secciones sindicales.
- k) La Comisión Paritaria podrá intervenir a instancia de la empresa o de la representación legal de los trabajadores, para determinar la naturaleza de las mejoras y las condiciones que en su caso de pueda practicar, sin perjuicio de las competencias que en esta materia corresponden a la jurisdicción social.
- l) Asimismo, en los términos que determina el Estatuto de los trabajadores, respetando las leyes, puede emitir laudes arbitrales en los procedimientos que se habiliten para resolver las divergencias surgidas en los periodos de consulta que prevé el Estatuto de los trabajadores.

Los laudes arbitrales que se puedan dictar a este efecto tienen la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, y son susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudes dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Con carácter general, los informes de la Comisión Paritaria son preceptivos y vinculantes, y deben emitirse en un plazo no superior a quince días desde que se traten en la Comisión.

En el caso de conflictos colectivos derivados de la interpretación i/o aplicación de normas jurídicas contenidas en este convenio, la representación del personal laboral y la empresa, una vez intentada sin efecto la conciliación previa prevista en este artículo, podrá someterse el conflicto a arbitraje ante el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears, siempre que una de las partes lo solicite.

Artículo 10

Interpretación del convenio

El personal podrá presentar, ante la representación laboral, las dudas que puedan surgir en la aplicación del convenio, con independencia del derecho que tienen a reclamar.

Esta representación laboral debe informar al trabajador o la trabajadora sobre la cuestión planteada, y si es necesario, lo comunicará a la gerencia, por si se puede resolver a este nivel. Si eso es imposible o se mantiene alguna discrepancia, se dirigirá a la Comisión Paritaria. Esta Comisión estudiará la cuestión planteada y emitirá el correspondiente informe, que comunicará a la persona afectada, sin perjuicio de su derecho de acudir a la jurisdicción social, en su caso.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 11

Organización del trabajo

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Fundación. La aplicación práctica de esta organización deben ejercerla los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y de las facultades de audiencia, información y negociación que reconocen a las personas trabajadoras y a su representación según el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el reto de legislación vigente, con el objetivo de conseguir una mejor colaboración entre ambas partes.

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

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

La empresa no puede encargar a ningún trabajador o trabajadora ningún trabajo que menoscabe la salud, la dignidad profesional o sea lesivo a la dignidad como persona.

Artículo 12

Dependencia orgánica y funcional

Al efecto de este convenio, se entiende como empresa el ente Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears u organismo que lo substituya subrogándose en sus derechos.

Artículo 13. Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales

El personal laboral al servicio de la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears tiene derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones ejercidas efectivamente en sus puestos de trabajo, siempre que, además, se cumplan los requisitos exigidos para obtener las categorías profesionales mencionadas, la definición nominal de las cuales, junto con la definición sustancial y el contenido, figuran en el anexo I de este convenio.

Se establecen cinco grupos profesionales, en los cuales se integran las categorías profesionales. Estos grupos profesionales son los siguientes:

Grupo A. Están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título universitario de grado o aquel que habilita para el ejercicio de determinadas profesiones reguladas, de acuerdo con lo que establecen las correspondientes directivas comunitarias, título universitario de licenciatura, ingeniería o arquitectura o equivalente.

Grupo B. Están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título universitario de grado o aquel que habilita para el ejercicio de determinadas profesiones reguladas, de acuerdo con lo que establecen las correspondientes directivas comunitarias, título universitario de diplomatura, ingeniería técnica o arquitectura técnica o equivalentes.

Grupo C. Están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título de bachillerato, título de técnico superior correspondiente a ciclos formativos de grado superior, título de técnico especialista correspondiente a formación profesional de segundo grado o un título equivalente o de la formación laboral equivalente.

Grupo D. Están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título de graduado/da en educación secundaria, graduado/da escolar, técnico de grado medio correspondientes a ciclos formativos de grado medio, técnico especialista correspondientes o formación profesional de primer grado o un título equivalente, o de formación laboral equivalente.

Grupo E. Están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: certificado de escolaridad o formación laboral o equivalente.

Para los grupos C, D y E se entiende que tienen formación laboral equivalente el personal laboral que actualmente presta servicios en la Fundación y que tenga acreditado, en la fecha de entrada en vigor de la Ley 15/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2013, una experiencia laboral de más de tres años en la categoría profesional concreta o hayan superado un curso de formación profesional directamente relacionado con la categoría impartido por un centro oficial reconocido.



A la totalidad de la plantilla laboral actual afectada por este convenio, no se le puede exigir títulos académicos para ejercer la función actual, excepto en los casos en que por Ley se exija una titulación.

No se pueden producir ascensos de categoría simplemente por el transcurso del tiempo de servicio.

En materia de clasificación profesional, se estará a lo que convengan las partes en el seno de la Comisión Paritaria. Si hay discrepancia entre las funciones ejercidas y la clasificación profesional que té asignada, la persona afectada puede acudir, para resolverla, a la Comisión Paritaria. Las decisiones de la Comisión Paritaria sobre estas cuestiones se considerarán vinculantes y se presentarán a la consideración del Patronato de la Fundación para que se resuelva la discrepancia.

Si el Patronato considera que alguna de las decisiones infringe el ordenamiento jurídico, se devolverá a la Comisión Paritaria, con el informe previo correspondiente, para un nuevo estudio.

Artículo 14.

Plantilla laboral

La plantilla laboral de la empresa, en la formulación ideal, consiste en la relación cuantitativa y cualitativa de puestos de trabajo necesarios en cada una de las dependencias para cubrir, de manera satisfactoria, las necesidades o prestaciones que se deban atender. Es competencia exclusiva de la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears, respetando la legislación vigente, fijar las plantillas. Cuando se produzca cualquier modificación de la plantilla, la empresa deberá poner a disposición de la representación del personal laboral la correspondiente propuesta, con una antelación mínima de diez días.

La Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears, como manifestación de su potestad de auto-organización debe tener una relación de los puestos de trabajo de su personal laboral.

Estas relaciones constituyen el ente de ordenación y de estructuración de recursos humanos que permitirán gestionar la provisión de las necesidades de personal, de acuerdo con los principios constitucionales de acceso a la ocupación pública y los límites presupuestarios.

La plantilla incluirá, en todo caso, el siguiente contenido mínimo:

- a. Denominación del puesto y número total de plazas y puestos de trabajo, incluidos los puestos de personal directivo profesional.
- b. Grupo y categoría profesional
- c. Requisitos específicos exigidos para ejercerlos
- d. Retribuciones íntegras anuales de cada puesto
- e. Indicación expresa de si el lugar tiene cobertura presupuestaria o no
- f. Retribuciones básicas, complemento de insularidad, retribuciones complementarias del puesto de trabajo que tengan asignadas (complemento de dedicación especial, complemento de horario especial, complemento de responsabilidad, complemento de dificultad técnica, complemento de penosidad, complemento personal transitorio)
- g. Destinación, nivel de catalán exigido, forma de provisión, reserva de discapacidad, forma de ocupación y grupo.

En las ofertas de ocupación pública se debe respetar la reserva del 7% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad.

La determinación, la ordenación y la definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas al personal incluido en la plantilla laboral de la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears deben estar en consonancia con las funciones y tareas que ejerzan efectivamente y con los requisitos de titulación y conocimientos que se necesiten realmente.

Las relaciones de puestos de trabajo son públicas.

Artículo 15

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears, por probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, puede acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.





- c) Régimen de trabajo por turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones cuando excedan los límites que establece para la movilidad funcional el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16

Movilidad funcional

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

La persona trabajadora afectada estará en posesión de la titulación académica y profesional preceptiva y tiene derecho a percibir las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas.

La movilidad funcional, que debe tener la duración imprescindible para atender las necesidades que la justifiquen, requiere el informe previo del Comité de Empresa.

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

2. Encargo de funciones de categoría superior

Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, la empresa puede encomendar a su personal laboral el ejercicio de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tenga, por un período no superior a seis meses durante un año o ocho meses durante dos años, con el informe previo de la jefatura responsable de cada servicio o centro de trabajo y el correspondiente informe previo del Comité de Empresa, cuando exceda los tres meses. De los inferiores a tres meses se informará al Comité de Empresa. Estos trabajos se harán por turnos rotativos entre todo el personal laboral del área afectada que cumpla los requisitos necesarios para efectuar las funciones y impliquen la reserva del puesto base.

Una vez superado este plazo, si el trabajo desarrollado no es con carácter de sustitución y hay un lugar de trabajo vacante, se abrirá una convocatoria para proveerlo mediante los procedimientos que establece este convenio.

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

Cuando se lleven a cabo trabajos de categoría superior, la persona afectada tiene derecho a percibir la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente ejerza.

3. Trabajos de categoría inferior

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la empresa tiene la necesidad de encomendar a un trabajador o una trabajadora las tareas correspondientes a un puesto de trabajo de una categoría profesional inferior a la que tiene, únicamente lo pueden hacer por el tiempo imprescindible, que no puede exceder en ningún caso un mes cada año para llevarlas a cabo, y le mantendrán la retribución y el reto de derechos de su categoría profesional. Además, recibirá un incremento del 10% en sus retribuciones totales. Estos encargos se llevarán a cabo por turnos rotativos entre las personas trabajadoras del servicio.

Per aplicar el que establece este artículo es preceptivo el informe previo del Comité de Empresa.

4. Protección de la maternidad

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo o turnos de trabajo no sea posible, o cuando pese a ésta adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto pese a esta adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el personal médico de la Seguridad Social o de la mutua que asista facultativamente a la trabajadora, ésta ejercerá un puesto de trabajo diferente o una función diferente compatible con su situación.





Este cambio de puesto de trabajo o función se hará de conformidad con las reglas y los criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita que se reincorpore al puesto de trabajo o a la función de origen.

En todos estos supuestos es necesario el informe previo de los servicios de prevención y del comité de seguridad y salud laboral correspondiente, los cuales serán emitidos en el plazo máximo de quince días.

La adaptación o el cambio de puesto de trabajo para proteger la maternidad no puede comportar en ningún caso una modificación en las condiciones retributivas de la trabajadora.

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

De conformidad con lo que dispone la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa debe garantizar la protección de la salud de las personas trabajadoras que, por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del lugar de trabajo. Con esta finalidad, se adoptarán las medidas de prevención, protección o adaptación necesarias.

En el supuesto de que la adaptación no sea posible, y con la finalidad de garantizar el mantenimiento de la relación laboral, se encomendará a la persona trabajadora afectada el ejercicio de un puesto de trabajo de su mismo nivel o categoría profesional que esté vacante, dotado y que sea de necesaria cobertura, cuyas funciones pueda llevar a cabo, siempre que cumpla los requisitos para proveer este puesto de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo por este sistema debe comportar, si es necesario, un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo de la empresa, para poder desarrollar las nuevas tareas que se le asignen.

En todos estos supuestos es necesario el informe previo de los servicios de prevención y el del comité de seguridad y salud correspondiente, los cuales se emitirán en el plazo máximo de treinta días.

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

Artículo 17

Movilidad geográfica

Se entiende por movilidad geográfica el desplazamiento de la persona trabajadora, tanto si es temporal como si es definitivo, desde la localidad donde esté ubicado el puesto de trabajo a otra diferente, en los supuestos y las condiciones que regulen los siguientes apartados.

1. Desplazamientos temporales por necesidades del servicio

- a) Los desplazamientos por necesidades del servicio de carácter temporal nunca deben exceder el límite de un año.
- b) Los desplazamientos temporales inferiores a un mes de duración tienen origen en el encargo de desplazamientos temporales inferiores a un mes de duración tienen el origen en el encargo de cometidos especiales que circunstancialmente se ordenan al personal y que se deban ejercer fuera de la localidad donde radique el centro o la unidad funcional donde tenga el puesto de trabajo. En este caso, se nombran comisiones de servicio y se deben notificar al Comité de Empresa.

Igualmente, siempre que haya razones económicas, técnicas, organizativas o productivas probadas que así lo justifiquen, la empresa puede desplazar temporalmente su personal por prestar servicios fuera de la localidad donde los presta habitualmente por más de treinta días y sin que, en ningún caso, se supere el límite de un año, lo cual se notificará al Comité de Empresa.

En estos casos, se comunicará a la persona afectada por escrito y quince días antes y se harán constar tanto las razones como la duración aproximada del desplazamiento.

Si el desplazamiento supone que la persona trabajadora no pueda pernoctar en su domicilio, la duración del desplazamiento no podrá ser superior a tres meses. El personal afectado tiene derecho, en todo caso, a cinco días laborales de estancia en el domicilio de origen por cada mes de desplazamiento, sin que se le computen los del viaje, cuyos gastos son a cargo de la empresa.

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

2. Traslados forzados por necesidades del servicio





El traslado forzoso por necesidades del servicio únicamente puede tener lugar por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que así lo justifiquen y de acuerdo con los términos que establece el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Si por las necesidades del servicio se tiene que desdoblarse alguna unidad funcional, el personal laboral allí destinado podrá participar en un concurso restringido de traslados, que de manera consensuada posibilite criterios objetivos para redistribuirlos.

Cuando el traslado forzoso implique un cambio de isla la persona trabajadora tiene derecho a:

- a) Una cantidad a tanto alzado de 5.000€ incrementada en un 30% por cada persona que viva a cargo del trabajador o la trabajadora.
- b) El abono de los gastos de viaje y cuatro dietas enteras para la persona trabajadora y cada una de las personas a su cargo.
- c) Si la empresa facilita vivienda, ésta debe ser adecuada a las necesidades familiares de la persona trasladada. En caso contrario, se le abonará una cantidad a tanto alzado de 10.000 €, más un 20% de esta cantidad por cada persona que viva a cargo del personal laboral trasladado.
- d) Cuando el traslado forzoso no implique un cambio de isla y suponga un alejamiento del domicilio habitual de la persona trabajadora, ésta recibirá una ayuda por gastos derivados de esta causa en los supuestos siguientes:
 - entre 10 y 25 kilómetros de distancia: 1.500 €
 - más de 25 y hasta 40 kilómetros de distancia: 2.250 €
 - más de 40 kilómetros de distancia: 3.000 €

A estos efectos, se entiende como lejanía del domicilio habitual cuando comporta tanta más distancia como más dificultad en el transporte.

La empresa notificará la decisión del trasladar a la persona afectada y también al Comité de Empresa, con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que sea efectiva.

Este traslado por necesidades del servicio implica el derecho a percibir la totalidad del salario y el respeto de la categoría profesional, como también el mantenimiento de cualquier otra condición más favorable que se tenga reconocida.

En el caso de que la persona trabajadora opte por resolver el contrato, tiene derecho a recibir la indemnización que se fije, como si se tratara de una extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo de un acuerdo más favorable de la empresa.

El personal laboral trasladado por necesidades del servicio tiene preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan de su categoría en el lugar de origen, y la empresa debe informarles de las que haya en cada momento.

Si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de isla, el otro, si también es personal laboral de la empresa, tiene derecho al traslado a la misma isla si hay un puesto de trabajo vacante.

Sin perjuicio de todo lo indicado, los últimos en ser trasladados, dentro de cada categoría profesional, de acuerdo con el orden que se expone seguidamente, han de ser los siguientes:

- a) Víctimas de violencia de género i/o víctimas del terrorismo.
- b) Personas que ostenten la representación sindical.
- c) Personas con discapacidad
- d) Familias monoparentales
- e) Personas mayores de cincuenta años
- f) Personas titulares de familia numerosa
- g) Personas con mayor antigüedad

Artículo 18. Movilidad horizontal

Cuando se tenga que cubrir un puesto de trabajo vacante con un contrato de interinidad hasta su cobertura definitiva, antes de proceder a la contratación en la forma establecida en el artículo 27 de este convenio, se ofrecerá al personal de la Fundación de la misma categoría profesional, que esté incluido en las bolsas de trabajo del personal de la Fundación convocadas a este efecto.

Esta movilidad dará lugar a un nuevo contrato y en todo caso, se tendrá que solicitar la autorización previa a las direcciones generales competentes en materia de función pública y de presupuestos.

Artículo 19

Externalización, fusión, transformación o extinción por absorción o integración.

En caso de externalización de algún servicio, el personal laboral fijo podrá optar, en caso de que exista una vacante de su categoría profesional, para continuar en la Fundación. Si el número de vacantes es inferior al número de trabajadores que opten por continuar en la

Fundación, los criterios de preferencia para continuar en la empresa para seguir serán los mismos que en el caso de traslado.

En todo caso, en los pliegos del contrato por el cual se externalice el servicio se exigirá que el adjudicatario aplique al personal subrogado las condiciones establecidas en este convenio.

En los supuestos de fusión, transformación o extinción de la Fundación por absorción por otra entidad del sector público instrumental o integración en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, al personal de la Fundación se le aplicará lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

Provisión de vacantes, selección y contratación

Artículo 20

Selección de personal y provisión de puestos de trabajo

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

- a) Provisión de cambio de puestos de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género.
- b) Reingreso, de acuerdo con lo que establece el artículo 21 del convenio.
- c) Concurso de provisión de puestos de trabajo (traslado)
- d) Promoción interna y convocatoria libre.

Artículo 21

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

Los puestos de trabajo vacantes se ofrecerán, en primer lugar, al personal laboral que haya solicitado cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género y que cumplan lo que disponen el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 22

Reingreso

La persona que solicite el reingreso después de una excedencia sin reserva de puesto de trabajo, tiene derecho a ocupar la primera vacante que haya en su categoría profesional, siempre que no esté dentro de las vacantes ya ofertadas en el concurso de traslados o de promoción o se trate de un puesto vacante correspondiente a una categoría profesional declarada a extinguir.

Si no hay vacantes en su categoría pero, en cambio, sí hay del mismo grupo o de cualquier grupo inferior a la que ocupaba, podrá optar a esta vacante, siempre que acredite cumplir los requisitos exigidos para ocuparla o bien esperar a que se produzca en su categoría, y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que ocupa, sin perjuicio que tenga que esperar a que tenga lugar la primera convocatoria de provisión de vacantes.

En los casos previstos en los dos párrafos anteriores, el personal reingresado debe participar obligatoriamente en el turno de concurso de traslados.

En los casos de inexistencia de vacantes de la misma categoría profesional, la Fundación tiene que ofrecer a la persona que solicita el reingreso, aquellos puestos de trabajo que sean del mismo grupo retributivo que tenía antes de la excedencia y siempre que cumpla los requisitos para poder ocuparlos.

En caso de no existir vacantes del mismo grupo retributivo, previa petición expresa de la persona interesada, se le ofrecerá vacantes en un grupo inferior siempre que cumpla los requisitos para poder ocuparlos y así sucesivamente.

En todos los casos, a la persona reingresada inicialmente se le ofrecerá, puestos de trabajo ubicados en el mismo término municipal en la que estaba adscrita antes de causar la excedencia, salvo que la misma persona manifieste su voluntad de ocupar puestos de trabajo situados en otro municipio. Al personal reingresado no se le podrá obligar a aceptar en adscripción provisional un lugar fuera del ámbito territorial de la isla donde estaba ubicado el puesto de trabajo que ocupaba antes de iniciar la situación de excedencia.





Artículo 23

Concurso de provisión de puestos de trabajo (traslados)

La provisión de puestos de trabajo del personal laboral se puede llevar a cabo mediante el sistema de concurso de méritos o mediante el sistema de libre designación con convocatoria pública, de acuerdo con lo que establece a este efecto la relación de puestos de trabajo.

El concurso de méritos constituye el sistema normal de provisión de plazas vacantes, y hay que tener en cuenta únicamente los méritos exigidos en la convocatoria correspondiente, los cuales se determinarán de acuerdo con los baremos de cada convocatoria acordados con el comité intercentros.

La libre designación con convocatoria pública únicamente se puede aplicar para proveer los puestos de trabajo que, por la naturaleza de su contenido, tengan reconocido este sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo.

Las convocatorias deberán indicar: el número de plazas para proveer; la denominación y la identificación de las plazas; el destino; las características y los requisitos mínimos exigidos que tengan que cumplir los trabajadores y las trabajadoras que aspiren a ocuparlas, que figuren reflejadas en la relación de puestos de trabajo; la relación de méritos que se tendrán en cuenta para valorarlos; el órgano al que se dirigirán las solicitudes; y, si son varias las plazas solicitadas en el impreso de solicitud, se deberá especificar el orden de preferencia de adjudicación.

Pueden participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo todo el personal laboral fijo a tiempo completo y a jornada parcial, en situación de activo y en excedencia que tengan la misma categoría profesional que la vacante objeto del concurso, salvo de los suspendidos por sanción, que no lo pueden hacer hasta que no se cumpla esta sanción.

1. Provisión de puestos por concurso de méritos

En las provisiones de puestos de trabajo convocados mediante el sistema de concurso de méritos, la comisión de valoración de méritos designada en cada convocatoria es el órgano facultado para, valorar los méritos acreditados en las solicitudes presentadas por las personas aspirantes y proponer la adjudicación a las personas que obtengan la mayor puntuación de las plazas vacantes que se tienen que proveer. Esta comisión estará compuesta por tres personas, dos de las cuales serán designadas por la Fundación y la otra, por el Comité Intercentros o subsidiariamente por los comités de empresa, entre sus componentes.

El personal en situación de traslado forzoso por necesidad del servicio que solicite el traslado por ocupar vacantes en la localidad de origen del traslado forzoso tiene preferencia absoluta, sin perjuicio del orden de puntuación en que quede situado según el resto de méritos acreditados para adjudicar estas vacantes. En el caso de que soliciten volver a la localidad de origen dos o más personas en situación de traslado forzoso tendrá prioridad aquella que tenga más puntuación conforme al baremo de méritos, salvo el caso de que como consecuencia del traslado forzoso, una de las personas trasladadas forzosamente estuviera destinada en una isla distinta a la de su origen, motivo por el cual tendrá esta preferencia sobre el resto de personas solicitantes.

Los méritos que se valorarán y el baremo con el que se puntuarán para adjudicar las vacantes, serán los que con carácter general se establezcan con el Comité Intercentros, sin perjuicio de los especiales de cada convocatoria. Para confeccionar el baremo, son méritos de consideración necesaria: la experiencia profesional previa, la antigüedad en la Fundación y en las administraciones públicas, los cursos de formación y el nivel de conocimiento de la lengua catalana.

2. Provisión de puestos de trabajo de libre designación

La facultad de proveer los puestos de trabajo de libre designación corresponde a la Fundación, con los pertinentes informes previos. Estas plazas se negociarán con el Comité Intercentros.

El personal nombrado para los puestos de trabajo de libre designación podrá ser separado libremente de estos puestos, y haberlos ocupado no puede constituir un mérito para proveer otros puestos de trabajo.

3. Reglas comunes al procedimiento de provisión

Tanto en los concursos de méritos como en los de provisión de puestos de trabajo de libre designación, el plazo para resolver es de un mes a contar desde el día siguiente en que se termina el periodo para presentar instancias, salvo que la convocatoria establezca otro, que nunca puede ser superior a dos meses. La convocatoria se tiene que publicar en el Boletín Oficial de las Illes Balears, como también en la página web y la intranet de la Fundación, para que todas las personas solicitantes e interesadas estén informadas.

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

El personal al cual se le haya adjudicado el puesto de trabajo no podrá participar en los concursos de traslados que se convoquen dentro de los dos años siguientes a la fecha de resolución del último destino obtenido por concurso, salvo que haya sido nombrado posteriormente para ocupar un puesto de libre designación.

El plazo para tomar posesión del nuevo destino, que ha de quedar sin efecto mientras no se produzca la vacante prevista, es de tres días si se reside en la misma localidad donde radica la plaza, de siete días si se reside en la misma isla, o de un mes si se reside fuera de la isla. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión es de un mes a contar desde el día siguiente en que se publique esta resolución.

No obstante, por necesidades del servicio, la Fundación puede acordar una prórroga de hasta un mes para que este personal se incorpore y lo tiene que comunicar a la unidad a la que se ha destinado la persona trabajadora.

Asimismo, puede conceder una prórroga de incorporación de hasta un mes, si la persona destinada proviene de fuera de la isla y así lo solicita por razones justificadas. En todo caso, la denegación de la prórroga debe estar motivada.

Artículo 24

Promoción interna y convocatoria libre

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

Se negociará el número de plazas vacantes que afecten a la promoción interna, con el Comité Intercentros, y se reservará como mínimo un 30%.

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

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

Artículo 25. Promoción interna

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

El contenido de la convocatoria y el número de plazas vacantes que afecten a la promoción interna, se acordará por parte de la Comisión Paritaria y se reservará como mínimo un 30%.

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

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

La promoción interna del personal laboral de la Fundación consiste en la posibilidad de que, mediante el cumplimiento de unos requisitos concretos, el personal laboral fijo integrado en el ámbito de este convenio pueda acceder desde un determinado grupo a otro de igual o incluso dos grupos inmediatos superiores. Podrá participar el personal laboral fijo en activo a la empresa.

La convocatoria de promoción interna requiere que haya las vacantes correspondientes y se podrá convocar de manera conjunta o separada con la correspondiente oferta pública de ocupación.

Per concurrir a la promoción interna, las personas aspirantes tienen que cumplir algunos de los siguientes requisitos:

- a. Ser personal laboral fijo de una categoría profesional igual o inferior hasta dos niveles a la de la vacante oferta, llevar dos años efectivos de servicios en esta categoría profesional y tener la titulación requerida para la vacante a la que se pretenda acceder.
- b. Ser personal laboral fijo de una categoría profesional igual o inferior hasta dos niveles a la de la vacante oferta, y llevar al menos tres años efectivos de servicios en esta categoría y/o puesto de trabajo desde donde se promociona por cada grupo que separe al cual pertenece respecto del que aspira, aunque no se tenga la titulación requerida, salvo de los grupos A y B y de aquellas categorías





profesionales que exigen una habilitación específica, en que se ha de tener la titulación o la habilitación requerida para la vacante a la cual se pretenda acceder.

Las convocatorias de promoción interna se desarrollarán de acuerdo con la normativa que contiene el artículo 25 de este convenio y deben de tener siempre dos fases:

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

Esta prueba será de carácter eliminatorio y se debe obtener una puntuación mínima del 50 % del total para superarla.

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

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

Artículo 26

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

La finalidad de la selección es hacer que el personal seleccionado sea el más idóneo para desarrollar las funciones asignadas a la categoría profesional y/o especialidad del lugar de trabajo ofrecido en el marco de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, como también de publicidad.

El personal laboral fijo al servicio de la Fundación accederá a su puesto de trabajo de acuerdo con la oferta pública de ocupación, mediante convocatoria pública y preferentemente a través del sistema de concurso oposición, sin perjuicio de utilizar cuando corresponda, los sistemas de de oposición o de concurso. Estos sistemas de selección se regirán por el contenido de los siguientes puntos, que se aplicarán cuando corresponda en función del sistema que se siga.

1. Las convocatorias de promoción interna y de turno libre las convocará la Gerencia de la Fundación y deberán contener, en todo caso, lo siguiente:

- a) La determinación del número total de plazas que se proveerán, el grupo el nivel, la categoría profesional y, en su caso, la especialidad y las funciones, con la localidad y centro de trabajo donde se tengan que desarrollar.
- b) Los requisitos exigidos a las personas aspirantes para poder participar, de acuerdo con las relaciones de puestos de trabajo, en que hay que especificar el nivel exigido de la lengua catalana.
- c) La creación puestos de trabajo que pueden ocupar personas con discapacidad con los sistemas de acreditación de esta discapacidad.
- d) Los sistemas selectivos, el contenido de las pruebas o, en su caso, las condiciones de formación, los méritos o los niveles de experiencia que se valorarán, como también las normas y los criterios para efectuar esta valoración.
- e) La designación y la composición de los tribunales calificadoros.
- f) La mención expresa de que los tribunales no pueden aprobar ni declarar que ha superado las pruebas selectivas un número superior de personas aspirantes al de plazas convocadas. Cualquier propuesta que contravenga lo establecido anteriormente será nula de pleno derecho.
- g) La determinación de las características y consecuencias del periodo de prácticas, cuando proceda.
- h) El sistema de calificaciones y de puntuaciones mínimas de cada prueba para no ser eliminados.
- i) El programa sobre lo que tratarán las pruebas.
- j) El calendario de realización de las pruebas.
- k) El orden de actuación de las personas aspirantes, de acuerdo con el resultado del sorteo previamente efectuado, cuando se trate de exámenes orales o pruebas prácticas o cuando el número de personas aspirantes así lo aconseje.
- l) El modelo de instancia y autoridad, el centro o la dependencia donde tienen que dirigirse las solicitudes, las dependencias donde las personas aspirantes tienen los modelos normalizados, así como la correspondiente tasa.

2. Sistemas de selección

A) En el caso de concurso oposición, el procedimiento debe incluir:

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

Segunda fase. Concurso: la fase de concurso no puede superar el 50% del total de la convocatoria.

La convocatoria debe incluir los méritos y las capacidades susceptibles de calificación; la forma de acreditarlos, y los baremos de puntuación, que tienen que estar relacionados con las tareas y funciones asignadas a cada puesto de trabajo.

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

a) *Titulaciones académicas*

Estas titulaciones se valorarán cuando sea relevante para el puesto que se tiene que proveer, de acuerdo con lo que establece la correspondiente convocatoria.

No se valorarán los títulos académicos de nivel inferior que sean necesarios para conseguir las titulaciones exigidas en la convocatoria, ni por conseguir otras de nivel superior que se puedan alegar como mérito.

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

b) *Formación y perfeccionamiento*

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

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

c) *Experiencia profesional*

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

La puntuación de este concepto será de un 55% de la puntuación máxima total de la fase de concurso.

e) *Conocimiento de la lengua catalana*

El conocimiento de la lengua catalana cuando sea superior al exigido puntuará hasta el 5% de la puntuación máxima total de la fase de concurso.

B) El sistema de oposición, consiste en llevar a cabo una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de las personas aspirantes. No obstante, y sólo a los efectos de determinar el orden de prelación final de las personas aspirantes aprobadas para la adjudicación de los puestos de trabajo, las convocatorias podrán establecer que el orden de prelación se determine, además por la puntuación obtenida en los ejercicios de la oposición, para la valoración de determinados méritos. En cualquier caso, sólo podrán tener acceso a la valoración de los méritos las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

C) El sistema de concurso, consiste en calificar los méritos alegados y acreditados por las personas aspirantes, de acuerdo con el baremo incluido en la convocatoria.

El contenido de las fases de estos procedimientos se establecerá por acuerdo con el Comité Intercentros.

3. Órganos de selección

Los tribunales o las comisiones de selección de personal serán nombrados por el Patronato de la Fundación, de conformidad con las instrucciones de la Consejería competente en materia de Función Pública, en cada convocatoria y a los que corresponde el desarrollo y calificación de las pruebas selectivas y la valoración de los méritos profesionales de las personas aspirantes.

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

Las personas que integran los tribunales o las comisiones de selección de personal se abstendrán de forma parte cuando concurren las circunstancias que prevé el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y lo notificarán a la Gerencia. Las personas aspirantes a las plazas convocadas las pueden rechazar.

Tampoco pueden formar parte el personal laboral que tenga asignado un crédito horario para realizar funciones sindicales o de representación de personal, ni las personas que hayan realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores al de la publicación de la convocatoria correspondiente.





Los tribunales pueden disponer la incorporación a estos trabajos de personal asesor especialista para todas o algunas de las pruebas que se tengan que hacer, si es el caso, de acuerdo con lo que prevén las correspondientes convocatorias.

Este personal asesor debe limitarse a ejercer sus especialidades técnicas y, basándose exclusivamente en estas especialidades, colaborar con los órganos de selección.

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

4. Resolución de la convocatoria

Concluidas las pruebas, se propondrá al órgano competente la lista de las personas candidatas para formalizar los contratos de trabajo, que no excederán en ningún caso el número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contradiga lo establecido será nula de pleno derecho.

La Fundación formalizará los contratos una vez justificadas las condiciones de capacidad y los méritos y requisitos exigidos. Hasta que se formalicen los contratos y se incorporen a los correspondientes puestos de trabajo, las personas aspirantes no tendrán derecho a ninguna prestación económica.

Las personas trabajadoras que accedan a una plaza mediante el turno de promoción interna tienen preferencia para cubrir los puestos vacantes de las respectivas convocatorias conjuntas. La prioridad en la adjudicación de las vacantes se hará partiendo de las puntuaciones máximas globales y siguiendo un orden descendente.

5. Remisión a la normativa de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

En todo lo que no establece este artículo se aplicará, supletoriamente, el Decreto 27/1994, de 11 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, o la norma que el substituya.

Artículo 27

Selección del personal laboral no permanente

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

La selección de este personal laboral se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

1. Bolsas de trabajo

La Fundación confeccionará periódicamente bolsas de trabajo mediante convocatoria pública por el sistema de concurso o, según la índole de las funciones que se tengan que llevar a cabo, el número de puestos que se tengan que proveer y la modalidad de contratación que se tenga que aplicar, con otro tipo de pruebas selectivas.

Las bolsas de trabajo se confeccionarán de acuerdo con las categorías de este convenio, y siempre que haya una previsión de necesidades por cubrir.

Estas bolsas, han de ser de conocimiento público a través de la página web de la Fundación.

La convocatoria y las bases de estas bolsas se negociarán con la participación del Comité Intercentros. En la confección de estas bolsas participarán las personas designadas por el Comité Intercentros que lo tengan que representar.

2. Oferta genérica

En caso de agotamiento o de inexistencia de una bolsa de trabajo se puede contratar mediante oferta genérica del Servicio Público de Ocupación, con la participación del Comité de Empresa. A estos efectos, se pondrá a disposición del órgano de selección toda la documentación relativa a la oferta genérica en cuestión.

En los casos de contrataciones temporales que tengan origen en los supuestos de jubilación parcial i/o anticipada, en la selección de la persona que la substituirá, se sujetará a lo previsto en los artículos 55 y 56 de este Convenio colectivo.

El personal laboral con un contrato de trabajo de duración determinada debe cumplir en todo caso los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas en las pruebas de acceso a las categorías profesionales correspondientes de los puestos de trabajo que ocupen con





carácter permanente. Asimismo, le es aplicable el mismo periodo de prueba que establece el artículo 29 para el personal laboral fijo.

El tiempo de servicios prestados se computará en los supuestos de concurso o de concurso oposición, y siempre que los servicios sean adecuados a las plazas que se convoquen.

El personal contratado tiene los mismos derechos y las mismas obligaciones que el personal fijo, excepto aquellos derechos y obligaciones inherentes a la condición de personal fijo, como pueden ser, entre otros, el derecho a la promoción interna, participar en concursos, etc. Las retribuciones económicas y ayudas sociales del personal contratado son las mismas que las del personal fijo de la misma categoría.

Artículo 28

Contratos formativos

La Fundación, de acuerdo con lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores, puede suscribir contratos formativos con el objetivo de proporcionar al personal laboral la formación teórica y práctica necesaria para ejercer adecuadamente un oficio o un lugar de trabajo cualificado.

Sólo se pueden concertar contratos de aprendizaje y en prácticas en las categorías que se determinen con el acuerdo del Comité Intercentros.

- a) En el contrato de aprendizaje el tiempo dedicado a la formación teórica, el tiempo dedicado a la formación práctica, que ha de ser presencial, ha de ser del 25% de la jornada máxima que prevé este convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo. El salario será el que establece la normativa reguladora de los contratos de aprendizaje.
- b) En el contrato en prácticas el salario que corresponde a las personas contratadas en esta modalidad es el siguiente:
 - el primer año, el **75%** de la categoría que corresponda;
 - el segundo año, el **85%** de la categoría que corresponda.

No obstante, cuando la Fundación tenga que concertar contratos formativos como consecuencia de haber resultado beneficiaria de una ayuda concedida, en este caso, las condiciones que se observarán son las que establezcan las bases de las convocatorias y no las del Convenio.

Artículo 29

De la contratación de personal eventual

De acuerdo con el artículo 3.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, la contratación laboral de duración determinada mediante la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción, puede tener una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses, cuando se efectúe para atender exigencias circunstanciales del mercado, una acumulación de tareas o un exceso de pedidos, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, en consideración al carácter estacional de la actividad de que se trate. Esta circunstancia se hará constar en el contrato que se haga al amparo de este precepto.

Artículo 30

Contratación y periodo de prueba

En el contrato debe figurar una cláusula que haga referencia al hecho de que ha sido suscrito por el trabajador o trabajadora con conocimiento de las obligaciones que se deriven de la normativa de incompatibilidades que establece la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

A las nuevas personas trabajadoras se les informará y formará de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables.

El personal de nuevo ingreso en la Fundación al que se haya formalizado un contrato laboral, debe superar un periodo de prueba con la siguiente duración:

- Técnicos titulados o técnicas tituladas de grado superior o de grado medio: tres meses.
- Resto del personal: dos meses.

Durante este periodo, este personal tiene los mismos derechos y las mismas obligaciones que el personal laboral fijo en plantilla del mismo grupo y la categoría profesional, y durante este periodo cualquiera de las dos partes puede resolver su relación de trabajo. Cuando la Fundación considere que la persona trabajadora no ha superado el periodo de prueba, debe informar motivadamente su decisión a los comités de empresa correspondientes o, en su caso, al Comité Intercentros.

Al personal laboral que acceda a la condición de fijo y que anteriormente y sin solución de continuidad haya ocupado puestos de trabajo de las mismas características mediante un contrato temporal en los dos años inmediatamente anteriores, se le computará el tiempo trabajado al

efecto del cumplimiento del periodo de prueba.

Artículo 31

Formación y perfeccionamiento profesional

De acuerdo con lo que señala el artículo 23.2 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitarle la formación y la promoción profesional, per personal incluido en el ámbito de este convenio tiene derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales, como también cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a cursos de reconversión y de capacitación profesional que organicen la misma Fundación y la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), cuando exista un convenio entre la empresa y el EBAP, al menos una vez al año.

La formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y las capacidades profesionales se llevará a cabo preferentemente en horario laboral.

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa dispondrá de 40 horas al año, por asistencia, como discentes o como docente, a cursos de perfeccionamiento profesional y el contenido del cual esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. Si el curso se lleva a cabo fuera de su jornada habitual, tendrá derecho a la compensación en cómputo de trabajo efectivo.

De este crédito horario, veinte horas anuales de formación profesional para la ocupación, vinculada a la actividad de la empresa, serán acumulables por un periodo de hasta cinco años.

El personal laboral que curse estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tiene derecho a la adaptación de la jornada ordinaria y/o al del su periodo de vacaciones para asistir a los cursos, siempre que las necesidades y la organización de trabajo lo permitan. También tiene derecho a la concesión de permisos retribuidos para asistir a exámenes finales, liberadores y otras pruebas definitivas de aptitud y de evaluación en centros oficiales, en la forma que establezca este convenio.

Esta formación es independiente de la formación específica del puesto de trabajo que menciona la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que se llevará a cabo en tiempo de trabajo efectivo a los mismos puestos de trabajo, sin ningún coste para las personas trabajadoras y mediante acuerdo del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

La Fundación, por si misma o a propuesta del Comité de Empresa y con acuerdo favorable y previo del Comité Intercentros, organizará, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, cursos de capacitación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, como también los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal laboral en su colocación, en los supuestos de transformación o de modificación funcional del organismo.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo. Estos cursos se organizarán cuando se produzcan las circunstancias que determinan la regularización, y la programación de estos cursos se llevará a cabo y publicar, como mínimo, tres meses antes. Esta formación será a cargo de la empresa.

Artículo 32

Integración social y laboral de las personas con discapacidad

De acuerdo con lo que dispone el último párrafo del artículo 59.1 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, en las ofertas de ocupación de la Fundación se debe reservar una cuota mínima del 7% de las vacantes para que las cubran personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, del cual al menos el 2% de las plazas ofrecidas sea para ser cubiertas por personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Artículo 33

Principios de igualdad, mérito y capacidad

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





Artículo 34

Estabilidad en la ocupación

El contrato de trabajo debe basarse en los principios de garantía de estabilidad en la ocupación, con las excepciones que prevé la Ley.

Artículo 35

Adscripción temporal de carácter voluntario

Cuando un puesto de trabajo de la plantilla de Fundación, cuyo ámbito se define en el artículo 2 de este Convenio, quede vacante de forma temporal o definitiva, se puede ocupar con carácter temporal por personal fijo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a. El trabajador o la trabajadora tendrá que pertenecer al mismo grupo profesional que el puesto que se tiene que cubrir y reunir los requisitos de titulación y de otra índole exigidos en la relación de puestos de trabajo para su desarrollo.
- b. En el supuesto de existir más de una persona solicitante se adjudicará atendiendo a la antigüedad en la Fundación.
- c. La adscripción tendrá una duración máxima de un año prorrogable a otro si persisten las circunstancias que la motivaron. Excepcionalmente, cuando las necesidades del servicio lo requieran, la Fundación, de acuerdo con el comité de empresa, puede prorrogar este plazo.
- d. La adscripción temporal tendrá, en todo caso, carácter voluntario para la persona trabajadora.
- e. De manera inmediata se rendirá cuenta de todas las adscripciones temporales al comité de empresa, y se especificarán las causas que las motivan.
- f. El puesto de trabajo ocupado en adscripción temporal se incluirá en la siguiente convocatoria por el sistema que corresponda, salvo que tenga titular.
- g. El personal en adscripción temporal tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo de procedencia y a percibir las retribuciones correspondientes al puesto que efectivamente ocupa.
- h. Esta adscripción no da lugar a indemnización.

Artículo 36

Del personal laboral en adscripción provisional

Cuando un puesto de trabajo ocupado por una persona en adscripción provisional sea cubierto mediante concurso de méritos o libre designación, la primera quedará a disposición de la empresa y, además, tendrá que adscribirla provisionalmente en otro lugar de trabajo dentro del mismo término municipal o uno limítrofe de aquel en el cual fue cesado.

El personal laboral que ocupe un puesto de trabajo en adscripción provisional podrá ser adscrito provisionalmente a otro lugar que esté ubicado en el mismo término municipal o uno limítrofe de aquel donde estuviera primero, con la comunicación previa al Comité Intercentros. Este cambio de adscripción provisional no podrá comportar el traslado fuera de la isla de residencia, excepto en los casos que la persona afectada manifieste su conformidad con el mismo.

Capítulo IV Jornada y horario

Artículo 37

Jornada laboral

La jornada general de trabajo para todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de este convenio es la legalmente establecida o acordada de trabajo efectivo de media en cómputo anual. No obstante, con carácter general, la jornada se distribuye, al efecto de cómputo, de forma mensual.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo, se corresponderá con una jornada de media semanal de treinta y siete horas y treinta minutos.

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

En el caso de que el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en virtud de una norma legal o reglamentaria, obtenga una jornada inferior a la que está en vigor actualmente, se atenderá a lo previsto en el artículo 8 de este convenio relativo a la equiparación de las mejoras laborales.

En los casos en que se preste jornada diaria continuada que exceda de seis horas, el periodo de descanso durante la misma será de treinta minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 38

Horario general

La modificación del régimen actual en materia de horarios, solamente podrá modificarse previa negociación y de acuerdo con los representantes legales del personal en la empresa.

Anualmente se elaborará el calendario laboral. Se expondrá un ejemplar en un lugar visible de cada centro de trabajo y comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, de acuerdo con la jornada pactada. La representación de los trabajadores será consultada con carácter previo a la elaboración de este calendario laboral, pudiendo emitir informe sobre este tema.

Horario de carácter general

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

La parte fija del horario será la franja comprendidas entre las 9.00 y las 14.00 horas. La parte flexible, que con carácter general se distribuirá a voluntad del personal laboral, será la comprendida entre los siguientes tramos horarios:

Entrada: entre las 7.30 h y las 9.00 h

Salida: entre las 14.00 h y las 16.30 h

Cuando se produzcan, por causas justificadas, retrasos en la hora de entrada o salidas antes de hora, al efecto de cómputo, se considerará que la entrada ha sido a las 8.00 horas y la salida a las 15.30 horas.

La Fundación tenderá a implantar el horario flexible, de acuerdo con las necesidades del servicio.

1. Personal que trabaja por turnos

La permanencia física del personal que realiza turnos en las dependencias donde presten los correspondientes servicios se hará efectiva durante siete horas por turno de trabajo (mañana y tarde) y diez horas si el turno se hace de noche.

A este efecto, la jornada máxima diaria es de diez horas efectivas de trabajo. Siempre se respetará un descanso de doce horas entre jornadas. La empresa procurará que el personal que realiza jornadas de trabajo sometidas a turnos tenga libres el máximo número de fines de semana que sea posible.

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

La modificación de la planificación de los servicios se negociará con la representación del personal, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

2. Horarios especiales

Sin perjuicio de lo que establece el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, se pueden fijar horarios especiales cuando los servicios, los centros o las dependencias de la Fundación, en función de sus peculiaridades organizativas, pidan un horario diferente del habitual, con el acuerdo previo con los representantes de los trabajadores.

3. Cuestiones generales sobre el horario

Se disfrutará de una pausa de treinta minutos en la jornada diaria de trabajo, computables como trabajo efectivo. Esta interrupción no puede afectar la buena marcha de los servicios y se disfrutará, preferentemente, entre las 10.00 y las 11.00 horas si se realiza el turno de mañana, y entre las 18.00 y las 19.00 horas si se realiza el turno de tarde.

Atendiendo la índole de la prestación de determinados servicios, los descansos semanales, como también las fiestas laborales, se pueden





trasladar a otros días de la semana. En todo caso, no se puede trabajar más de seis días consecutivos.

El personal con jornada partida disfrutará de una pausa de treinta minutos, que se puede fraccionar en dos periodos de quince minutos, en la jornada diaria de trabajo, computables como trabajo efectivo. Esta interrupción no puede afectar la buena marcha de los servicios y se tiene que disfrutar mediando un acuerdo entre la Fundación y el Comité de Empresa, para garantizar las necesidades del centro de trabajo.

Las horas trabajadas por aquellos trabajadores que tienen turnos que incluyen noches durante el periodo comprendido entre las 22.00 h de la noche y las 8.00 h de la mañana tienen el carácter de nocturnas, salvo que la relación laboral se haya establecido teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo nocturno.

Para el resto del personal tienen el carácter de nocturnas las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22.00 horas y las 6.00 horas de la mañana.

Referente al descanso por tareas informáticas, de acuerdo con la normativa sobre prevención de riesgos laborales y exposición a pantallas de visualización, se establece que el personal que por su trabajo informático esté expuesto a pantallas ha de tener un descanso de diez minutos para cada hora y media de exposición. En ningún caso no se puede acumular este tiempo con el descanso de treinta minutos.

La Fundación tenderá a implantar el horario flexible, de acuerdo siempre con las necesidades del servicio.

El tiempo de desplazamiento por encargo de la Fundación y durante el transcurso de la jornada, cuenta a efectos retributivos en los términos legales o pactados establecidos, pero no al efecto de máximo diario de jornada efectiva.

El personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo tiene derecho a un descanso mínimo de cuarenta y ocho horas semanales ininterrumpidamente.

Artículo 39

Reducción de jornada

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

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

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

Ahora bien, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que la persona menor a cargo cumpla un año, y la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en diez puntos porcentuales, hasta que la persona menor cumpla tres años.

En los supuestos de adopción o acogimiento permanente o pre-adoptivo de personas menores de tres años y mayores de uno, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que se cumpla el primer año posterior a la constitución de la adopción o acogimiento y la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en diez puntos porcentuales, hasta que la persona menor cumpla tres años.

En el caso de que el padre y la madre presten servicios como personal laboral, funcionario o estatutario de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de los entes instrumentales que de ella dependen, únicamente uno de los dos tiene derecho a la percepción de las retribuciones íntegras o a la reducción de retribuciones incrementadas en diez puntos porcentuales a que hace referencia en los párrafos anteriores.

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

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

En cambio el personal laboral solicitante tendrá derecho a una bonificación en la reducción de sueldo en los términos previstos en el supuesto anterior cuando la persona discapacitada, además de no tener actividad retribuida, acredite una discapacidad superior al 65% y si recibe una pensión, ésta sea inferior al salario mínimo interprofesional (SMI).

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



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

d) Por ser necesario atender el cuidado de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad y asimilados (cónyuge o pareja de hecho) por motivos de enfermedad muy grave.

La persona trabajadora tiene derecho a reducir hasta el 50% de su jornada laboral, con carácter retributivo y por el plazo máximo de un mes.

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

Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre las personas titulares, respetando, en todo caso, el plazo máximo de dos meses.

Se podrá acumular a jornadas enteras a través de la negociación colectiva.

e) Reducción de jornada por razón de violencia de género.

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

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

El personal laboral tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones sin perjuicio de lo previsto en el apartado a) de este artículo.

Este derecho lo pueden ejercer indistintamente uno u otro de los progenitores. En este caso, sólo lo puede disfrutar uno.

El personal que solicite el permiso debe acreditar documentalmente que el otro progenitor, en su caso, trabaja y que no disfruta del permiso solicitado por el mismo motivo.

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

2. La jornada reducida se concretará de acuerdo con lo que establece el Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto de los Trabajadores.

3. La jornada reducida se computará como jornada completa al efecto de reconocimiento de antigüedad, en los mismos supuestos en que se puede disfrutar de excedencia voluntaria por cuidados de familiares con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

4. La duración de la reducción es hasta que finalice la causa que dio lugar a la reducción. En este sentido, el personal está obligado a comunicar a la Fundación la finalización de la citada causa.

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

6. Las reducciones de jornada se pueden contabilizar con la flexibilidad horaria, lo que incide sobre el control del cumplimiento horario.

Con el fin de determinar la reducción horaria diaria se cogerá como punto de referencia la franja horaria que va desde las 8:00 hasta las 15:30 horas.

Esta reducción de jornada podrá invadir, cuando sea necesario por su proporción, la parte fija del horario.

La resolución que reconozca la reducción de jornada tendrá que establecer el porcentaje de reducción de jornada y la franja fija que ha de cumplir la persona interesada, de conformidad con su solicitud.

Artículo 40

Flexibilización horaria por conciliación de la vida laboral y familiar

En los supuestos en que el personal solicite una flexibilidad horaria adicional a la establecida en la jornada laboral con horario general, la



empresa podrá autorizar la flexibilización adicional de la parte fija del horario hasta una hora diaria.

Los supuestos de hecho que dan derecho a esta flexibilidad adicional son:

- cuidado de hijos o hijas menores de doce años.
- cuidado de hijos o hijas con discapacidad física, psíquica o sensorial, trastorno mental o que tengan reconocido un grado de dependencia.
- cuidado de cónyuge o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o de una persona a cargo directo con incapacidad física, psíquica o sensorial o que tengan reconocido un grado de dependencia.
- por razón de violencia de género para hacer efectivas la protección y el derecho a la asistencia social, sin perjuicio del derecho de reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución prevista en el artículo 38.1.e) y las faltas de asistencia justificadas en los términos previstos en el artículo 42.1.g), ambos de este convenio.

Las resoluciones que reconozcan esta flexibilidad serán dictadas por la Gerencia de la Fundación y tendrán que establecer cuál será la parte fija del horario de cumplimiento obligado por parte de la persona interesada y que, como mínimo, será la siguiente:

- De 8:00 a 13:00 horas
- De 10:00 a 15:00 horas

Capítulo V **Vacaciones, permisos y fiestas**

Artículo 41

Vacaciones

1. El personal de la Fundación tiene derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio activo o treinta días naturales o un mes natural o bien de los días que correspondan en proporción al tiempo de servicio prestado en el caso que éste sea inferior a un año.

A este efecto no se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para el personal con turnos.

Asimismo, el disfrute de las vacaciones se puede hacer por días hábiles no consecutivos, salvo que las necesidades del servicio, apreciadas motivadamente, no lo permitan.

2. El personal puede pedir el fraccionamiento de las vacaciones anuales en dos periodos iguales, y en todo caso ha de saber las fechas que le corresponden tres meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones.

3. En los casos que por necesidades del servicio, en caso de fuerza mayor sea necesario modificar el disfrute de las vacaciones concedidas a la persona trabajadora, con acuerdo previo de éste, será compensado hasta tres días adicionales de vacaciones.

4. El inicio y la finalización de las vacaciones serán forzosamente dentro del año natural, salvo de los casos en que para cubrir necesidades del servicio, de mutuo acuerdo o por incapacidad temporal, se aplacen para el año siguiente.

5. La Fundación procurará que el personal que quiera disfrutar las vacaciones, pueda hacerlo por turnos rotativos y, en caso de conflicto, se ajustará al orden de prioridades siguiente:

1. Personas trabajadoras con hijos o hijas en edad escolar o escolarizados o personas mayores o dependientes a cargo, siempre que coincida con el periodo de vacaciones escolares y esta preferencia se refiera al periodo de vacaciones completo, no a un mes concreto.

2. Personas trabajadoras que tengan reconocida una mayor antigüedad al servicio de la Fundación.

3. Personas trabajadoras que soliciten un único periodo coincidiendo con veintidós días hábiles o treinta días naturales, en ambos casos consecutivos.

4. Se posibilitará la coincidencia en el periodo de vacaciones de los cónyuges o pareja de hecho estables cuando ambos presten servicios en la Fundación.

5. Se posibilitará la coincidencia en el periodo de vacaciones de los cónyuges o pareja de hecho estables cuando ambos estén laboralmente en activo.

6. Vacaciones en caso de enfermedad o accidente. De una parte, si una vez concedidas o señaladas las vacaciones, la persona trabajadora



causa baja y tiene que empezar el periodo de disfrute en situación de baja, tendrá derecho a la sustitución del periodo en situación de baja, tendrá derecho a la sustitución del periodo concedido por otro periodo de vacaciones.

Por otra parte, si la baja acontece en periodo de vacaciones se dejará en suspenso el disfrute de las vacaciones. Esta circunstancia se acreditará mediante la presentación del comunicado de baja correspondiente en el plazo de cuatro días desde que se produzca la baja.

Si el alta se produce antes de finalizar este periodo de vacaciones, se continuará disfrutando de este periodo.

Si una vez acabado el periodo de vacaciones todavía persiste la situación de baja, se tendrá que quedar en esta situación hasta que se produzca el alta médica.

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

7. El comienzo y la finalización de las vacaciones debe ser dentro del año natural, salvo de los casos en que por necesidades del servicio, de mutuo acuerdo, o por incapacidad temporal, se aplacen para el año siguiente. En el caso de que las vacaciones coincidan con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas total o parcialmente dentro del año natural a que corresponden, el trabajador o la trabajadora las podrá disfrutar una vez que acaben su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se generaron.

8. Abono del periodo de vacaciones. El personal que ingrese durante el año debe disfrutar las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado, y se computará la fracción de mes como mes completo y por año natural.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al periodo de tiempo trabajado, y se computarán las fracciones de semana por semana completa y a partir de quince días por mes completo.

En el caso de finalización del contrato de trabajo, el finiquito por vacaciones se calculará de acuerdo a las retribuciones normales de su categoría y puesto de trabajo con la media de lo percibido para todos los conceptos retributivos durante el trimestre anterior (salvo de las horas extraordinarias, dietas, indemnizaciones y pagas extraordinarias de junio y diciembre) de su categoría y puesto de trabajo.

9. Se establecen 4 días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por antigüedad:

- 1 día a los 15 años de servicio.
- 2 días a los 20 años.
- 3 días a los 25 años.
- 4 días a los 30 años.

Artículo 42

Permisos horarios

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

a) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, el personal laboral tiene derecho a la concesión de permiso horario por lactancia de un hijo menor de doce meses de una hora diaria de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones de media hora cada una.

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

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

La acumulación en jornadas completas será por el tiempo que corresponda hasta que el menor cumpla doce meses.

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

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

En el supuesto que ambos trabajen, sólo puede disfrutarlo uno.

El personal que solicite el permiso debe acreditar documentalmente que el otro progenitor, en su caso, trabaja y que no disfruta del permiso



solicitado por el mismo motivo.

Este permiso es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Si el periodo de vacaciones coincide totalmente o parcialmente con el permiso de lactancia acumulada, tendrá derecho a disfrutarlas cuando acabe este permiso aunque se haya terminado el año natural al que correspondan.

El periodo de duración del permiso se puede acumular, como una licencia de un mes, a la licencia por maternidad y paternidad.

No es posible compatibilizar el permiso de lactancia acumulada con una excedencia, una licencia por asuntos propios (sin sueldo) u otros similares, mientras el hijo/hija sea menor de 12 meses, ya que durante una excedencia no se tiene derecho a disfrutar de este permiso.

Por tanto, en caso de solicitar una de estas situaciones antes de que el hijo/hija cumpla los 12 meses, si ya ha disfrutado de un permiso de lactancia acumulada calculado hasta esta edad, se tramitará el reintegro de los haberes abonados indebidamente.

Este derecho de acumulación es extensible al personal laboral temporal, si bien para calcular la duración del permiso de debe tener en cuenta la fecha prevista de finalización de la interinidad o la relación laboral. En el caso de que esta finalización se produzca antes de la fecha prevista, se tramitará el reintegro de los haberes abonados indebidamente.

El inicio para disfrutar de la lactancia acumulada se puede efectuar en cualquier momento dentro del periodo de 12 meses, sin posibilidad de fraccionar. No es obligatorio acumularlo seguido del permiso por parto.

b) Por nacimiento de un hijo o una hija prematuro/a o cuando por cualquier otra causa deban de quedar hospitalizados después del parto, derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias mientras dure la hospitalización, y se deben percibir las retribuciones íntegras. Esta reducción será compatible con la reducción de jornada que por la misma causa se regula en este convenio.

Este derecho lo pueden ejercer indistintamente uno u otro de los progenitores, no lo pueden disfrutar los dos simultáneamente.

La concesión del permiso no está condicionada a las necesidades del servicio.

El personal que solicite el permiso debe acreditar documentalmente que el otro progenitor, en su caso, trabaja y que no disfruta del permiso solicitado por el mismo motivo.

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

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

El personal laboral tiene derecho a la concesión de permiso horario para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal por el tiempo indispensable para cumplir el deber.

El deber tiene que ser personalísimo, sin posibilidad de que lo ejerza un sustituto, o tratarse de una obligación que toca a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

La concesión del permiso no está condicionada a las necesidades del servicio.

A los efectos de este apartado, se entienden como derechos inexcusables de carácter público y personal, y deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros, los siguientes:

- Comparecer a las citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- Acompañar a personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales o que tengan reconocido un grado de dependencia hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, que estén a su cargo por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico y consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.
- Asistir al examen o la renovación del carnet de conducir.
- Asistir a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones, cuando deriven estrictamente del cargo electivo de regidora o regidor, así como de diputada o diputado.
- Cumplir los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- Asistir como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- Asistir a la realización de revisiones médicas, en los casos en que la consulta se tenga que realizar durante la jornada laboral y siempre que se encuentre incluida dentro de la cartera de servicios del sistema sanitario público.



e) Por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

El personal laboral tiene derecho a la concesión de permiso horario para cumplir deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral por el tiempo indispensable para cumplir el deber.

Se consideran las actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. Se tendría que tratar de familiares que se encuentren en una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que no se trate de una situación protegida por los otros permisos.

La concesión del permiso no está condicionada a las necesidades del servicio.

Se pueden entender incluidos los siguientes supuestos:

- Por asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas al centro de educación especial o de atención precoz donde recibe tratamiento el hijo o la hija con discapacidad o que tengan reconocido un grado de dependencia, o bien para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para llevar a cabo estas actuaciones.
- Acompañar hijos o hijas que estén a su cargo por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.
- Asistir a reuniones en centros docentes relativos a tutorías, etc.
- Por hospitalización o atención domiciliaria mediante certificado médico de un hijo menor de edad, se tendrá derecho a un permiso diario de una hora de ausencia al trabajo, mientras dure la hospitalización, que se puede sustituir por una reducción de media hora al inicio y al final de la jornada laboral o de una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.
- Hacerse cargo del hijo o hija o personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, en recibir aviso del centro docente o centro de día, para ir a buscarlos o por otro motivo justificado.

Los permisos regulados en las letras *a* y *b* de este artículo se pueden ejercer por uno u otro progenitor indistintamente, y el permiso regulado en la letra *c* se podrá disfrutar simultáneamente por ambos progenitores.

También se puede ejercer indistintamente por uno u otro de los progenitores en los supuestos relativos con la conciliación de la vida familiar y laboral previstos en la letra *e* de este artículo.

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

f) Para funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que establece la legislación sindical o en los términos que convencionalmente se establezcan entre la Fundación y los representantes de los trabajadores.

Artículo 43

Permisos por días

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

- a) Por defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad donde esté ubicado el centro de trabajo y cinco días hábiles cuando sea en una localidad diferente del puesto de trabajo. En el caso de los trabajadores desplegados, el centro de trabajo es la ubicación física en el momento del hecho causante del permiso. 0

Cuando se trate de defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso es de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad donde esté ubicado el centro de trabajo y de cuatro días hábiles cuando sea en una localidad diferente del lugar de trabajo.

En los supuestos de trabajadores desplegados, se entiende por localidad del centro de trabajo la de la ubicación física en el momento del hecho causante.

A los efectos previstos en este supuesto, se equipará a la enfermedad grave la hospitalización en institución sanitaria o la hospitalización domiciliaria.

Este permiso también es de aplicación en aquellas situaciones de enfermedad en que la gravedad sea acreditada por el facultativo responsable.



b) Por traslado de domicilio que no implique cambio de municipio de residencia, un día, y cuando implique cambio de municipio de residencia, tres días. Los cambios de domicilio se deben acreditar mediante certificado de empadronamiento.

d) Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud, incluidos los exámenes parciales si son liberadores durante los días que tengan lugar y las pruebas correspondientes a procesos de oposición para la administración pública y los entes del sector público instrumental. En el caso del personal que trabaja a turnos, tendrá derecho a un permiso durante el turno de noche del día inmediatamente a la fecha del examen o prueba definitiva de aptitud.

e) Por asuntos particulares, seis días.

Se establecen dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

f) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el Registro de parejas estables, quince días naturales.

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

2. La determinación de los días de permiso previstos en la letra e del primer punto de este precepto, se condicionaran a las necesidades del servicio, con el informe previo de la jefatura de departamento o del servicio de que se trate y, en el momento de la concesión, se garantizará que las tareas de la persona trabajadora que solicita el permiso han sido asumidas, sin daño para la ciudadanía o para la organización administrativa propia, por la unidad o la dependencia correspondiente.

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

Los días de permiso por asuntos propios se pueden acumular a los días de vacaciones.

El disfrute del permiso se hará dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el día 31 de enero del año siguiente. Los días de permiso no disfrutados no se pueden acumular a los que correspondan al siguiente año.

3. Los días 24 y 31 de diciembre tienen la consideración de no laborables. El personal que preste servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de un día de descanso para cada uno de estos días, que se pueden acumular a los días de vacaciones o de asuntos propios.

4. Al efecto de permisos, siempre que el articulado de este convenio no exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen en días se entiende que son hábiles.

Artículo 44

Licencias con retribución

1. El personal de la Fundación tiene derecho a obtener licencias por los siguientes motivos:

- a) Por parto o maternidad.
- b) Por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple.
- c) De paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija.
- e) Por cuidar de un hijo o una hija menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave.

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

Este permiso se disfrutará de la siguiente manera:

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para la





madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar para que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneamente de periodos de descanso, la suma de los periodos no podrá exceder de las diecisiete semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o la hija o de parte múltiple.

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

En los casos de parte prematuro y en aquellos casos en que, per cualquier otra causa, el bebé haya de quedarse hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el bebé se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Fundación.

3. El permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, y se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o la hija adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que la podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

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

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, tiene derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, periodo durante el cual se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas. En todo caso, este permiso no podrá denegarse atendiendo a las necesidades del servicio.

Con independencia del permiso de dos meses previstos en el párrafo anterior y para el supuesto previsto en los casos de adopción o acogimiento internacional, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, se podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Fundación.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, previstos en este precepto serán los que se establece en el código civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo de tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

4. El permiso por paternidad, acogimiento o adopción de un hijo o una hija tiene una duración de **cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días más para cada hijo/a a partir del segundo**, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la cual se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido en las licencias previstas en los dos párrafos anteriores.

5. En los casos previstos en los permisos contemplados en el núm. 2, 3 y 4 de este artículo, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas licencias, se computará como de servicios efectivos a todos los efectos, garantizando la plenitud de derechos económicos de la persona que disfrute el permiso y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del disfrute del permiso.

6. El personal que haya usado el permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo del permiso, a reintegrarse en su puesto de trabajo, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las



que hubiesen podido tener derecho durante su ausencia.

7. El permiso por cuidado de un hijo o una hija menor que está afectada por cáncer u otra enfermedad grave, se concederá siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente trabajen.

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

Cuando concurren en ambos casos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para esta finalidad en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobra sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para esta finalidad en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios a la Fundación, podrán limitar el ejercicio simultáneo por motivos fundados en el correcto funcionamiento del servicio, correspondiente, en tal caso, a los padres escoger cual de los dos continuará ejerciendo el permiso.

La negociación colectiva podrá establecer las condiciones y los supuestos en los cuales esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 45

Licencias sin retribución

El personal laboral con relación laboral indefinida o con un contrato de interinidad hasta la cobertura definitiva de la plaza que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos puede solicitar las siguientes licencias sin sueldo:

a) Licencia por asuntos propios.

La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio. Se tiene que solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha prevista para disfrutarla, y se resolverá en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción. Para conceder esta licencia se necesita una resolución expresa, la cual se debe motivar cuando sea desestimatoria.

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

b) Licencia sin sueldo para llevar a cabo misiones de países en vía de desarrollo o no desarrollados.

Esta licencia se puede conceder para llevar a cabo una misión en países en vía de desarrollo o no desarrollado, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 45/2015, de 15 de octubre, del voluntariado.

Se debe solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha prevista para disfrutarla, y se resolverá en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción. Para conceder esta licencia se necesita una resolución expresa, la cual se debe motivar cuando sea desestimatoria.

La duración acumulada de esta licencia no puede exceder de un año cada cinco años. El periodo máximo de disfrute continuado es de tres meses.

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

Esta licencia se puede conceder por circunstancias de enfermedad de larga duración o de defunción de familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad o afinidad y por la acreditación de la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de estas situaciones.

Se debe solicitar, como máximo, en el plazo de los cinco días siguientes a la fecha en que se conozca la circunstancia que da lugar a





la concesión.

La duración de esta licencia no puede exceder los tres meses, y depende directamente del mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar.

d) Licencia para llevar a cabo estudios.

Esta licencia se puede conceder para llevar a cabo estudios sobre materias relacionadas directamente con las funciones propias del puesto de trabajo o de la unidad en la que se integra, y para concederla es necesario un informe previo favorable del órgano directivo del cual dependa la unidad orgánica donde la persona trabajadora preste los servicios.

Se debe solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha prevista para disfrutarla, y se resolverá en el plazo de veinte días desde la fecha en que se reciba. Para conceder esta licencia se necesita una resolución expresa, la cual debe de ser motivada cuando sea desestimatoria.

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

Si la realización de estos estudios es por interés de la Fundación y así consta en la pertinente resolución, la persona trabajadora tiene derecho a percibir las retribuciones íntegras.

El tiempo de disfrute de las licencias que establece este artículo se computa al efecto de antigüedad. Al efecto de cotización en la Seguridad Social es necesario ajustarse a lo que dispone la normativa vigente en esta materia en cada momento.

En todo caso, la concesión de estas licencias, se subordinarán a las necesidades del servicio.

Artículo 46

Tramitación y concesión de permisos y licencias

Corresponde a la gerencia de la Fundación tramitar y conceder los permisos y las licencias reguladas en los artículos anteriores, como también las solicitudes de flexibilización horaria, de acuerdo con las instrucciones y directrices establecidas.

Artículo 47

Fiestas anuales

El personal laboral tiene derecho a disfrutar de los días de fiesta que rigen en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Para los trabajadores con horario general, si el festivo coincide con el día libre semana, se recuperará en un día diferente y no se puede percibir ninguna gratificación.

Artículo 48

Extensión a parejas estables

De conformidad con la disposición adicional primera de la Ley 18/2001, de 19 de diciembre, de parejas estables, las referencias a los derechos y obligaciones de los cónyuges previstas en este capítulo se entenderán referidas también a los miembros de una pareja estable.

Capítulo VI **Suspensión del contrato de trabajo**

Artículo 49

Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo que establecen los artículos 45 a 48 del Estatuto de los trabajadores, el personal laboral tiene derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo en los siguientes casos:

1. Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses

Esta situación se produce cuando la adaptación de las medidas preventivas especificadas en el certificado de aptitud laboral no resultase posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora





embarazada o del feto. En este caso, la trabajadora ejercerá un puesto de trabajo o una función diferente y compatible con su estado.

Si este cambio de puesto no resultara técnicamente u objetivamente posible o no pueda exigirse razonablemente por motivos justificados, se podrá declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo/lactancia natural, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro lugar compatible con su estado de gestación o durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

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

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

2. Privación de libertad de la persona trabajadora o cualquier otra medida incompatible con el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo

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

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

Artículo 50

Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante la vigencia de esta situación, se concede por la designación o la elección para cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo, o por un contrato de trabajo de prestación de servicios en organismos internacionales o con gobiernos con los cuales se hayan firmado acuerdos de colaboración.

El reingreso se solicitará como máximo dentro del mes siguiente al cese en el cargo, y, en caso de no hacerlo, el trabajador o trabajadora se declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Igualmente, la excedencia forzosa también se produce i se declarará por las siguientes causas:

- a. Cuando, en caso de reforma de plantilla o supresión de la plaza que ocupaba la persona trabajadora, ésta suponga el cese obligado en el servicio activo.
- b. Cuando la persona declarada en situación de suspensión firme, una vez cumplida la sanción por el tiempo que se le haya impuesto, solicite el reingreso y no sea posible concedérsela por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.

En estos dos supuestos, los excedentes forzosos tienen derecho a la percepción del salario base, de los trienios, de las pagas extraordinarias y de la ayuda familiar, en su caso, como también el cómputo del tiempo en esta situación al efecto de antigüedad.

Cuando se produzca una vacante dotada presupuestariamente en la correspondiente categoría, se adjudicará temporalmente y con carácter preferente a la persona que se encuentre en excedencia forzosa. En este caso el trabajador o trabajadora asumirá la obligación de participar en el primer concurso de traslados que se convoque y la Fundación comunicará a la persona interesada esta convocatoria.

Si la persona afectada, una vez que se le ha comunicado la convocatoria, no se presenta, se la declarará en excedencia voluntaria ordinaria.

Todos los casos de excedencia forzosa que se produzcan se comunicarán al Comité de empresa.

Artículo 51

Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria a la cual podrá acceder el personal de la Fundación, no da derecho a percibir las retribuciones, puede ser de las siguientes clases: ordinaria por interés particular, para el cuidado de un familiar, por incompatibilidad, por estudios y por víctimas de violencia de género.

1. Excedencia voluntaria ordinaria

La excedencia voluntaria ordinaria, en función del interés particular de la persona trabajadora, la pueden solicitar las personas que tengan, al menos, un año de antigüedad al servicio de la Fundación y la duración de la permanencia en esta situación no puede ser inferior a cuatro





meses ni superior a cinco años.

Este derecho sólo lo podrá ejercer nuevamente la misma persona cuando hayan transcurrido, al menos, cuatro años des del final de la situación anterior de excedencia voluntaria ordinaria.

La concesión de la excedencia voluntaria ordinaria se hará en el plazo de un mes a partir de la petición correspondiente.

Asimismo, mientras se esté en situación de excedencia voluntaria ordinaria y una vez haya transcurrido el periodo mínimo de cuatro meses en esta situación, la persona trabajadora puede solicitar la reincorporación al trabajo para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría laboral. Si no hay vacantes en su categoría se atenderá a lo previsto en el artículo de este convenio que regula el reingreso.

2. Excedencia voluntaria para el cuidado de familiares

Esta excedencia se da en los siguientes supuestos:

- El personal de la Fundación tiene derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para tener cuidado de hijos o hijas, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar des de la data del nacimiento del hijo o hija, o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. El hijo o hija sucesivo da derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pone fin al periodo del que se disfrute.
- También tienen derecho a un periodo de excedencia, con reserva de plaza, de duración no superior a un año, para el cuidado de un familiar a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad no se pueda valer por sí mismo y no lleve a cabo ninguna actividad retribuida.

La concesión de estos tipos de excedencia se hará con una declaración previa de la persona peticionaria de que no ejerce otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo o hija menor, o de un familiar hasta el segundo grado.

El personal temporal también se puede acoger a la excedencia voluntaria para el cuidado de familiares, tanto para cuidado de hijos/as como para el cuidado de familiares a su cargo. Este personal tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo en los términos que prevén los párrafos 1 y 2 de este punto, y siempre que no haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, caso en que éste no será posible.

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

En cualquier momento, mientras se esté en excedencia voluntaria por el cuidado de hijos o hijas o de un familiar a su cargo, la persona en excedencia puede solicitar el reingreso al trabajo en función de tener reserva de puesto de trabajo durante los tres años que, como máximo, puede durar la excedencia para el cuidado de familiares a cargo. En todo caso, durante el tiempo de cada periodo de excedencia en esta situación tiene derecho a la reserva de plaza y a la percepción de la prestación de acción social correspondiente por el concepto de ayuda por hijos menores de 21 años, en su caso.

El periodo de permanencia en esta situación se computará al efecto de antigüedad y la persona en esta situación tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional, en cuya participación tiene que ser convocada, especialmente con motivo de su reincorporación.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad

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

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

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

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

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





El personal laboral sin puesto de trabajo en propiedad tiene una expectativa de reingreso, siempre que no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, caso en que éste no será posible.

4. Excedencia voluntaria por razón de estudios

Es la que se puede conceder al personal laboral con relación indefinida de más de un año de antigüedad en la Fundación para cursar estudios por un tiempo no superior a cinco años.

El personal interino, eventual o temporal no puede disfrutar de esta excedencia en ningún caso.

La persona que esté en excedencia por estudios tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo y se podrá reincorporar cuando quiera siempre que lo solicite con quince días de antelación. Transcurrido el periodo de excedencia concedido, el trabajador o trabajadora pasará a la situación de excedencia voluntaria ordinaria si no ha solicitado la reincorporación.

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

5. Excedencia voluntaria por víctimas de violencia

El personal de la Fundación víctima de violencia de género, podrá hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin haber prestado un tiempo mínimos de servicios previos y sin que se le exija plazo de permanencia en esta situación.

Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable este periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos de régimen de la seguridad social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exijan, este periodo se podrá prorrogar tres meses, hasta un máximo de dieciocho, con los mismos efectos citados anteriormente, con el fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la persona tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 52

Ausencias al trabajo. Enfermedades e indisposiciones.

El personal de la Fundación tendrá derecho a ausentarse del trabajo por indisposición del primer día o indisposición sobrevenida que impidan completar la jornada laboral.

En el caso de que el personal de la Fundación se encuentre indispuerto y no pueda acudir al trabajo por causa de una enfermedad o de un accidente que no dé lugar a una incapacidad transitoria y a la emisión de comunicado médico de baja, la falta de asistencia al trabajo se entenderá justificada, por este único primer día, con la aportación del justificante de asistencia médica emitido tanto por el personal facultativo del Servicio de Salud de las Illes Balears (Ib-Salut) como de una consulta médica particular donde se especifique la necesidad y duración del reposo domiciliario.

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

En los casos previstos en los dos párrafos anteriores y, a los efectos de cumplimiento del horario y de la jornada de trabajo, se considerará horario de trabajo la franja horaria que va desde las 8.00 hasta las 15.30 h, o la que corresponda al personal con horario distinto del general.

Artículo 53

Incapacidad temporal de los trabajadores

Se entenderá como situación de incapacidad temporal la que viene definida como tal en la normativa reguladora de los diferentes regímenes de Seguridad Social.





Esta normativa requiere la existencia de una enfermedad o de un accidente que impida la asistencia al trabajo, y una asistencia sanitaria, lo cual implica un comunicado médico de baja.

Per determinar la fecha de inicio de la incapacidad temporal se estará a la consignada en el comunicado médico de baja presentado.

Respecto al cómputo de los plazos, cuando no se trate, de un nuevo proceso de incapacidad temporal sino de una recaída respecto de la misma patología con tratamientos médicos periódicos, no se considerará como primer día de incapacidad el que corresponda a cada uno de los periodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.

Esta situación de recaída se deberá acreditar en el correspondiente comunicado médico de baja, o con un informe médico que acredite esta circunstancia.

Se reconocen los complementos económicos siguientes en favor del personal, en caso de incapacidad temporal:

1. Contingencias profesionales (incluidas las enfermedades profesionales y los accidentes laborales): se complementará hasta el 100% de las retribuciones que se perciban el mes anterior desde el primer día.

2. Contingencias comunes:

- a) Si la baja es igual o superior a cinco días, se complementará hasta el 100% de las retribuciones que se perciban el mes anterior desde el primer día.
- b) Si la baja es inferior a cinco días:
 - Se complementará hasta el 50% de las retribuciones que se perciban el mes anterior desde el primero hasta el tercer día.
 - Se complementará hasta el 75% de las retribuciones que se perciban el mes anterior hasta el cuarto día de la baja.
- c) Si la baja es una de las excepciones que prevé el Acuerdo del Consejo de Gobierno de día 30 de septiembre de 2016 que se han enumerado anteriormente en el artículo anterior, se complementará hasta el 100% de las retribuciones que se perciban el mes anterior desde el primer día.

Artículo 54

Extinción del contrato

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 55

Jubilación

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

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

Asimismo, las personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente percibirán las indemnizaciones por jubilación anticipada que figuren reconocidas, en cada momento, en el acuerdo de Acción Social a favor del personal laboral de la Fundación, de acuerdo con las condiciones y requisitos que se establezcan.

La Fundación informará al Comité de empresa correspondiente de todas las jubilaciones anticipadas que se produzcan.

Al personal que se jubile una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, percibirá la mensualidad completa del mes en que se produzca la misma, con independencia del día en que cause baja en el trabajo.

Artículo 56

Jubilación especial a los 64 años

El personal laboral puede acceder a la jubilación anticipada a los 64 años en la forma y condiciones que establece la normativa de seguridad social.



El personal que pueda acogerse a esta modalidad de jubilación lo debe solicitar a la Fundación, al menos con dos meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años, circunstancia que se acreditará mediante un certificado de nacimiento o una fotocopia debidamente compulsada.

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

La persona substituta debe estar inscrita como desocupada en la oficina de empleo, excepto que se trate de personal con contrato de relevo, al cual se amplía la jornada a tiempo completo como consecuencia de acceder la persona jubilada parcial a la que sustituye a la jubilación anticipada a los 64 años.

Cuando la persona substituta a contratar deba estar inscrita como desocupada en la oficina de empleo, antes de formalizar la contratación es preceptivo que el Comité de Empresa emita informe.

Asimismo, el acuerdo de la Comisión Paritaria será necesario cuando la contratación se haga en una categoría diferente y por el mismo nivel.

Artículo 57

Jubilación parcial

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

El personal que pueda acogerse a esta modalidad de jubilación la solicitará, con una antelación de tres meses a la fecha prevista para jubilarse parcialmente, al efecto de contar con el tiempo suficiente para poder concertar con la persona que pretende jubilarse parcialmente un contrato a tiempo parcial con reducción de jornada y salario dentro de los parámetros previstos legalmente y simultáneamente, la Fundación pueda llevar a cabo la selección de la persona que le releve, conforme con la normativa de Seguridad Social vigente a cada momento en materia de jubilación parcial.

Antes de formalizar la contratación es preceptivo que el Comité de Empresa emita informe.

Artículo 58

Ayuda por jubilación

La persona en situación de jubilación parcial que decida pasar a la situación de jubilación total tendrá derecho a percibir las ayudas por jubilación que figuren reconocidas, en su caso, en cada momento, al Acuerdo de Acción Social a favor del personal laboral al servicio de la Fundación, conforme a las condiciones y requisitos que se establezcan.

Capítulo VII **Salud laboral**

Artículo 59

Salud y seguridad en el trabajo

El personal laboral tiene derecho a una protección eficaz e integral de su salud y seguridad en el trabajo, como también un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legalmente y reglamentariamente con el objetivo de garantizar la prevención ante los riesgos laborales.

Artículo 60

Protección de la salud y la seguridad en el trabajo

Para hacer efectivo este derecho, la Fundación adoptará las medidas adecuadas para la protección de la seguridad y de la salud de su personal, de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y las disposiciones que la despliegan, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para desarrollar tareas preventivas.

De igual manera, en todas las actividades en las cuales existe riesgo para la salud o seguridad de las personas trabajadoras como consecuencia del trabajo con agentes biológicos, la Fundación tendrá que adoptar las medidas necesarias, de acuerdo con el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo.



Artículo 61

Plan de prevención

La Fundación implantará y aplicará el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que establecerá las evaluaciones de riesgo y la planificación de la actividad preventiva, y que incluirá la estructura organizativa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para llevar a cabo la acción de prevención de riesgos en la Fundación, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

No obstante, anualmente la Fundación procederá, previa consulta en el seno del Comité Intercentros de Seguridad y Salud a realizar planes anuales de actividad preventiva dirigida en particular, a la seguridad y salud laboral del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 62

Planes y medidas de emergencia

En todos los centros de trabajo en que la normativa sobre esta materia lo declare obligatorio, se elaborarán planes de emergencia, autoprotección y evacuación, que deberán tener en cuenta las posibles situaciones y las medidas adoptadas, en especial las destinadas a primeros auxilios, la lucha contra el fuego y la evacuación de todo el personal y posibles personas usuarias.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, en todos los centros de trabajo se tomarán las medidas de emergencia necesarias de acuerdo con lo que establece el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 63

Información, consulta y participación

Con la finalidad de dar cumplimiento en deber de protección establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se adoptasen las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención reciban todas las informaciones necesarias en relación a los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y a las medidas y actividades de protección y prevención, y a las medidas de emergencia que se toman que adoptan de acuerdo con la normativa aplicable.

El derecho a consulta y participación del personal laboral regulado en el capítulo V de la Ley 31/1995, se ejercerán con las adaptaciones necesarias en atención a la diversidad de las actividades que se lleven a cabo y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y la dispersión de la estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de negociación colectiva en los términos previstos en la Ley 9/1987.

Artículo 64

Formación

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

La formación a la cual se refiere el apartado anterior se podrá impartir a través de los diferentes planes de formación de la Fundación y de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, y del Servicio de Prevención, mediante medios propios o de forma concertada con organismos o entidades especializados en la materia, siempre que se garantice la calidad de las actividades formativas.

Artículo 65

Vigilancia de la salud

El personal de la Fundación tiene derecho a una revisión médica periódica y específica, en función de los riesgos detectados en su puesto de trabajo.

Esta revisión médica se hará en los términos que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y las normas que la despliegan.



Artículo 66

Equipo de protección individual

La Fundación facilitará al personal los equipos y los medios de protección individual (EPIs) adecuados a los trabajos que realiza. Los comités de seguridad y salud correspondientes y los delegados y delegadas de prevención participarán en la determinación de los criterios sobre la dotación y la elección de los citados equipos y medios.

Artículo 67

Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo centro de trabajo lleven a cabo actividades personal laboral de la Fundación y personal de otras empresas, éstas cooperarán en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y se establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre estos riesgos a su personal.

Por su parte, la Fundación facilitará la información correspondiente de esta coordinación a los delegados y delegadas de prevención, con anterioridad a la realización en el mismo centro de trabajo.

Artículo 68

Delegados y delegadas de prevención

Los delegados y delegadas de prevención ejercen la representación del personal laboral con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, y tienen atribuidas las competencias y facultades que establece el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y las disposiciones que la despliegan.

Artículo 69

Comités de seguridad y salud

Los comités de seguridad y salud son los órganos paritarios y colegiados de participación para la consulta regular y periódica sobre la seguridad y la salud del personal laboral. Tienen atribuidas las competencias y facultades que establece el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y las otras que se acuerden.

Artículo 70

Comité de Seguridad y Salud Intercentros

Los temas comunes al personal de la Fundación en materia de seguridad y salud se deben tratar en el Comité de Seguridad y Salud Intercentros, cuyo funcionamiento se rige por su reglamento de régimen interno.

Artículo 71

Presencia de recursos preventivos

La Fundación mantendrá en sus centros de trabajo la presencia de los recursos preventivos que sean necesarios de acuerdo con lo que dispone el artículo 32 *bis* de la Ley 31/1995.

Artículo 72

Ropa de trabajo

La Fundación facilitará vestuario apropiado, incluyendo el calzado, para los puestos que lo requieran de acuerdo con las características que tengan. Para fijar estos puestos de trabajo, el número de piezas que les correspondan y su renovación, se ajustará a lo que determine la Fundación, una vez que se haya negociado con el Comité de Empresa, durante el primer trimestre del año.





Capítulo VIII
Acción Social

Artículo 73

Acción Social

En materia de ayudas de acción social y otras prestaciones, se aplicará al personal laboral de la Fundación el Decreto 135/1995, de 12 de diciembre, por el cual se regula la acción social a favor del personal funcionario y del personal laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, o la normativa que esté vigente en el momento de la aplicación, *según las disponibilidades presupuestarias*.

Capítulo IX
Estructura salarial

Artículo 74

Estructura salarial.

Las retribuciones del personal de la Fundación se estructurarán en retribuciones básicas y en retribuciones complementarias:

1. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo base, que es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.
- b) El complemento de antigüedad, consistente en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en una categoría perteneciente a un mismo grupo. Al efecto de trienios, al personal de la Fundación se le han de reconocer los servicios que acredite haber prestado en cualquier administración pública. Asimismo, se reconocerán los servicios previos prestados desde la constitución de la Fundación.
- c) Las pagas extraordinarias, que serán dos cada año, por importe, cada una, de una mensualidad del sueldo base más el complemento de antigüedad. Asimismo, las pagas extraordinarias incluirán, en la forma y la distribución que acuerde cada ente, el complemento equivalente a los incrementos que las leyes anuales de presupuestos generales del Estado determine, con carácter básico, para todos los empleados públicos.

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

Al efecto de percibir pagas extraordinarias, las situaciones de incapacidad temporal se computarán como tiempo efectivamente trabajado.

2. Además de estas retribuciones básicas, el personal de la Fundación tiene derecho a percibir un complemento de insularidad que está destinado a compensar las desventajas económicas que este personal soporta a causa del mayor importe que tienen los costes de transporte de personas y mercancías y los costes de los procesos interiores de producción de bienes y servicios, incluyendo los servicios de distribución derivados del hecho insular. La cantidad de este complemento es anual i se distribuirá en doce pagas mensuales.

3. Son retribuciones complementarias las siguientes:

- a) Dedicación especial: este concepto englobará todos los complementos destinados a retribuir la disponibilidad, la incompatibilidad, la exclusividad y cualquier otro de similar. Este concepto retributivo se denominará complemento de dedicación especial.
- b) Horarios especiales: este concepto englobará todos los complementos destinados a retribuir las jornadas especiales, la jornada partida, el trabajo por turnos, el trabajo en días festivos, el trabajo nocturno y cualquier otro de similar. Este concepto retributivo se denominará complemento de horario especial.
- c) Responsabilidad: este concepto englobará todos los complementos destinados a retribuir la jefatura orgánica, el mando de personal, la dirección de equipos y cualquier otro de similar. Este concepto retributivo se denominará complemento de responsabilidad.
- d) Dificultad técnica: este concepto englobará todos los complementos destinados a retribuir la complejidad de las tareas asignadas, la diversidad o la heterogeneidad de las funciones, la experiencia exigida y cualquier otro de similar. Este concepto retributivo se denominará complemento de dificultad técnica.
- e) Horas extraordinarias: las horas extraordinarias, en vez de ser remuneradas, se compensarán con tiempo de descanso, equivalente a dos horas por cada una que se realice. La realización de horas extraordinarias es de carácter voluntario y será de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.





Artículo 75

Liquidación de partes proporcionales

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

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

Artículo 76

Horas extraordinarias

La retribución por el concepto de horas extraordinarias estará sujeta a la normativa sectorial aplicable. Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias, en lugar de ser remuneradas, se compensarán con tiempo de descanso, equivalente a dos horas por cada una que se realice.

La realización de horas extraordinarias es de carácter voluntario y será de común acuerdo entre la persona trabajadora y la Fundación. Asimismo, se informará al Comité de Empresa y se tendrán en cuenta las excepciones que establece la legislación vigente.

El valor de la hora ordinaria, sólo al efecto del cálculo del valor de las horas extraordinarias, en función de la antigüedad que tenga reconocida cada persona trabajadora, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Valor hora ordinaria = (salario base anual + antigüedad anual) / Jornada máxima anual.

La percepción de estos porcentajes es incompatible con el complemento para la realización de turnos.

El valor de la hora extraordinaria es el resultado de incrementar en un 100% el valor de la hora ordinaria calculada de acuerdo con la fórmula anterior.

Artículo 77

Indemnizaciones por razón del servicio

En materia de gastos de desplazamiento, de dietas y kilometraje, se aplicará la normativa de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears vigente que regule las indemnizaciones por razón del servicio o norma que la sustituya.

Artículo 78

Cláusula de revisión salarial

Los incrementos salariales que puedan acordar las partes firmantes de este convenio, a partir de su entrada en vigor, tendrán que respetar en todo caso los topes de incrementos retributivos que anualmente fijan las correspondientes normas presupuestarias estatales y/o autonómicas.

Capítulo X Derechos de representación

Artículo 79

Derechos de representación colectiva de la Fundación

De acuerdo con lo que disponen la Constitución Española, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y éste convenio colectivo, el personal de la Fundación tiene derecho a participar en la empresa a través de sus órganos de representación.

Artículo 80

Órganos de representación

Serán órganos de representación laboral de la Fundación:

1. El Comité Intercentros.





2. El/los comité/s de empresa.
3. Las secciones sindicales.
4. Los comités de Seguridad y Salud.

Artículo 81

Comité Intercentros, comités de empresa y secciones sindicales

1. Comité Intercentros: se constituirá un comité intercentros compuesto, como máximo, por trece personas, que serán designadas entre las personas que integran los diferentes comités de empresa de los distintos centros. En la composición de este órgano se guardará la proporcionalidad de los sindicatos de acuerdo con los resultados electorales considerados globalmente. Las atribuciones y competencias que tiene son las que se acuerden en este convenio.

Entre las personas integrantes de este Comité Intercentros, la parte social designará a las personas que formarán la parte social de la Comisión Paritaria para la Interpretación, el Estudio y la Vigilancia, la Conciliación y el Arbitraje de este convenio.

El Comité Intercentros elegirá entre las personas que lo integran, a la persona que ejercerá la presidencia y la que asumirá la secretaría, elaborará el reglamento propio, que no puede contravenir la legislación vigente, y enviará una copia a la autoridad laboral y a la consejería competente en materia de función pública.

2. Comités de empresa: son órganos representativos y colegiados del conjunto del personal laboral de los diferentes centros, para defender sus intereses.

Cada comité de empresa elegirá entre las personas que lo integran, a la persona que ejercerá la presidencia y la que asumirá la secretaría, elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no puede contravenir lo que dispone la legislación vigente, y mandará una copia a la autoridad laboral, al efecto de registrarla, y a la consejería competente en materia de función pública.

Cada persona integrante del comité de empresa dispone del crédito de 40 horas mensuales para atender las funciones representativas. A este efecto, no se computarán las invertidas en acciones o reuniones convocadas por la dirección. Para usar estas horas bastará con una comunicación previa a su superior en un plazo adecuado.

Cada comité puede distribuir y acumular las horas de las distintas personas que lo componen por cómputo trimestral y asignarlas a uno o a varios de los componentes, sin exceder el máximo total de horas. En su caso, éstas pueden quedar relevadas del trabajo sin que ello suponga merma alguna de sus retribuciones.

También se pueden distribuir o acumular las horas entre los miembros de distintos comités, con las siguientes condiciones:

- a) Se cederá todo el crédito horario para que la persona en cuyo favor se cedan las horas, quede relevada de su trabajo.
- b) La cesión se hará por un periodo mínimo de un año.

Tanto en las reuniones del Comité Intercentros, el comité de empresa, la Comisión Paritaria, como de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, las partes que la integran pueden ir acompañadas de personas asesoras o expertas.

3. Secciones sindicales. Los sindicatos o confederaciones con representación en el ámbito de la Fundación pueden establecer las secciones sindicales correspondientes de acuerdo con lo que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los pactos que se puedan negociar en materia de acción sindical.

Artículo 82

Comité Intercentros

Son funciones del Comité Intercentros:

1. Emitir informes previos y preceptivos en las siguientes cuestiones:

- Planes de formación profesional.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y de control de trabajo.
- Sobre los programas y la elaboración de baremos en las pruebas de acceso y promoción para el personal laboral de la Fundación.
- Sobre las transferencias de personal.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten globalmente al personal laboral de la Fundación (jornada,





turnos, horario, sistemas de remuneración y salario, sistemas de trabajo y rendimiento).

El plazo para emitir los informes es de quince días hábiles.

2. Recibir información:

- Sobre el desarrollo de las ofertas de ocupación que se realicen, semestralmente.
- Sobre los modelos de contrato de trabajo y documentos relativos al finalizar la relación laboral.
- Sobre la evolución del índice de absentismo y las causas de éste, como también de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, semestralmente.
- Sobre la cotización en la Seguridad Social.
- Sobre el seguimiento, el estudio y la valoración de los diferentes puestos de trabajo de carácter laboral de la Fundación.

3. Vigilar i controlar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral.

4. Participar en los tribunales calificadoros, en calidad de observadores, para las pruebas de acceso y de promoción, directamente o bien por designación de las personas adecuadas, que en todo caso han de prestar servicios a la Fundación.

5. Ejercitar las acciones legales oportunas entre la Fundación y los organismos y tribunales competentes relacionadas con funciones que les sean atribuidas.

6. Todas las funciones que le atribuye expresamente este convenio.

Artículo 83

Comités de empresa

Son funciones de los comités de empresa:

1. Emitir informes con carácter previo y preceptivo en los siguientes casos:

- En las clasificaciones profesionales.
- En el establecimiento de horarios especiales dentro del ámbito de su competencia.
- En las sanciones por faltas graves y muy graves.
- En los traslados.

El plazo para emitir estos informes es de quince días hábiles.

2. Recibir información:

- Sobre trabajos de categoría superior e inferior.
- Sobre la realización de horas extraordinarias detalladas por servicio. Los comités pueden exigir que esta relación sea detallada e individualizada cuando se pueda deducir racionalmente que se han excedido los límites legales.

3. Establecer criterio sobre el carácter de las horas extraordinarias realizadas.

4. Informar al Comité Intercentros de todas las cuestiones que éste le solicite.

5. Ejercitar las acciones legales oportunas ante la Fundación y los organismos o tribunales competentes relacionados con las funciones que le sean atribuidas.

6. Todas las funciones que le atribuya expresamente este convenio.

Artículo 84

Indemnizaciones por gastos a los representantes del personal.

Los gastos de desplazamiento o las indemnizaciones de los miembros del comité de empresa ocasionadas por la representación que ejercen son a cargo de la Fundación siempre que sean originadas por las reuniones periódicas o extraordinarias de los comités, o por convocatoria de la Fundación.





Capítol XI
Régimen disciplinario

Artículo 85

Régimen disciplinario

En virtud de incumplimientos laborales, el personal de la Fundación podrá ser sancionado de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este convenio. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador o a la trabajadora y a los representantes de los trabajadores correspondientes, haciendo constar la fecha y el motivo.

Artículo 86

Graduación de faltas disciplinarias

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

Artículo 87

Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de las Illes Balears en el ejercicio de las tareas profesionales.
2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
3. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene asignadas.
4. La adopción de decisiones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Fundación o a los ciudadanos.
5. La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales, declarados así por la ley o clasificados como tales.
6. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
7. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria o cualquier dato de carácter personal protegido por la legislación vigente.
8. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes a su puesto de trabajo o funciones asignadas.
9. La violación de la imparcialidad utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
10. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de superiores, salvo que constituyan faltas manifiestas del ordenamiento jurídico.
11. La prevalencia de la condición de empleado/a de la Fundación para obtener un beneficio indebido para sí mismo o para otro.
12. La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
13. La realización de actos dirigidos a coartar el ejercicio libre del derecho de huelga.
14. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
15. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando esto dé lugar a una situación de incompatibilidad.
16. La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
17. El acoso laboral.





18. Dar a conocer datos personales y patológicos que estén protegidos por la legislación vigente.
19. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la competencia desleal, especialmente, promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares, e igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de las personas residentes o familiares a personas ajenas al centro o servicio.
20. El hurto, el robo, y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
21. La comisión de la tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
22. Las faltas de puntualidad reiteradas, al inicio o a la finalización de la jornada laboral, sin causa justificada, durante 10 días o más en un mes, o durante 30 días o más en un trimestre. Se entenderá como falta de puntualidad la entrada o la salida del centro de trabajo con una diferencia de diez minutos respecto de la hora de inicio o finalización de la jornada laboral.
23. Los maltratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, personas usuarias, compañeros/as de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos.
24. La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio y/o de sus familiares.
25. Apropiarse de objetos, documentos, material, alimentos... tanto de las personas usuarias como del centro, del servicio o del personal.
26. El acoso sexual y moral.
27. Poner otra persona a realizar los servicios sin autorización de la dirección o coordinador/a del centro o servicio.
28. Exigir, dar o aceptar remuneración a terceros.
29. La negligencia en la preparación y/o la administración de la medicación o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.
30. Realizar trabajos por cuenta ajena o propia, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para alargar esta incapacidad.
31. Los actos y las conductas ofensivas, verbales o físicas, de naturaleza sexual, dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
32. La reincidencia en la comisión de una falta grave dentro de un mismo semestre, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se produzca sanción por este motivo.

Artículo 88

Faltas graves

Tienen la consideración de faltas graves:

1. El abuso de autoridad en el ejercicio del puesto de trabajo.
2. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
3. La desconsideración grave o falta de respeto hacia superiores, compañeros o subordinados.
4. El atentado grave a la dignidad del personal trabajador o de la empresa.
5. La falta de consideración grave o falta de respeto con las personas usuarias, familiares y acompañantes o con la ciudadanía.
6. La producción de daños graves a los locales, al material o a los documentos de los servicios.
7. La falta de obediencia debida a superiores y autoridades.





8. La falta de rendimiento que afecte al funcionamiento normal de los servicios y no constituya falta muy grave.
9. La perturbación grave del servicio.
10. El incumplimiento de los plazos o de otras disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no supongan el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
11. 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.
12. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
13. La utilización de los permisos, licencias o cualquier otra medida establecida para la conciliación de la vida familiar y laboral para finalidades diferentes a las previstas por este convenio.
14. La falta de disciplina en el trabajo.
15. No comunicar la ausencia al puesto de trabajo, o no entregar el informe de baja o de alta oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
16. El abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, sin causa justificada.
17. Más de cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes y menos de diez, al inicio o al final de la jornada laboral.
18. Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando esto pueda ocasionar riesgos para la salud y la integridad física.
19. La ocupación del tiempo, materiales o uniformes de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
20. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un mismo semestre, o de la misma naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por este motivo.
21. Las faltas de asistencia no justificadas durante más de 3 días durante un periodo de 30 días.
22. Consumir alcohol i sustancias estupefacientes durante la prestación del servicio y antes si afecta a la prestación del servicio.

Artículo 89

Faltas leves

Tienen la consideración de faltas leves:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, al inicio o a la finalización de la jornada laboral, cuando no constituya falta grave o muy grave.
2. La falta de asistencia injustificada de 1 a 3 días en un periodo de 30 días.
3. La incorrección con el público, los superiores, los compañeros o los subordinados.
4. La falta de cuidado o la negligencia en el ejercicio de las funciones propias.
5. La indebida utilización de los locales, los materiales o los documentos de la empresa, salvo que, por su manifiesta los materiales o los documentos de la empresa, salvo que, por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
6. La falta de limpieza personal.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que puedan afectar a las obligaciones tributarias, de la Seguridad Social y al efecto de notificaciones.
8. Fumar en el centro de trabajo.
9. Usar el teléfono móvil para asuntos privados en su jornada laboral, salvo que el motivo sea justificado.





10. No llevar el uniforme reglamentario completo, durante la jornada de trabajo.

Artículo 90

Sanciones

Las sanciones que se podrán imponer en función de la cualificación de las faltas, sin perjuicio del descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real que no se ha trabajado por faltas de asistencia o de puntualidad no justificadas, serán las siguientes:

1. Por faltas muy graves:

- a. Suspensión de ocupación y de sueldo de uno a tres meses.
- b. Imposibilidad de participar en bolsas de trabajo o procesos de selección de personal convocados desde la Fundación o en procesos de promoción interna, de concurso o de movilidad por un periodo de dos a seis años.
- c. Despido, que comportará la inhabilitación por ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desarrollaba.

2. Por faltas graves:

- a. Suspensión de ocupación y sueldo de tres días a un mes.
- b. Imposibilidad de participar en bolsas de trabajo o procesos de selección de personal convocados desde la Fundación o en procesos de promoción interna, de concurso o de movilidad por un periodo de un a dos años.

3. Por faltas leves:

- a. Amonestación por escrito.
- b. Suspensión de ocupación y sueldo de hasta dos días.

El alcance de la sanción se determinará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a. La existencia de reiteración o reincidencia.
- b. La existencia y la naturaleza de los daños y perjuicios causados a la empresa, especialmente en el patrimonio y en el funcionamiento del servicio del que se trate, o a los ciudadanos.
- c. El grado de intencionalidad o negligencia del autor/a.

Artículo 91

Tramitación y procedimiento.

1. El procedimiento para la imposición de sanciones por la comisión de faltas graves y muy graves se sujetará a los trámites siguientes:

Inicio: El procedimiento se iniciará mediante resolución de la Gerencia, por su propia iniciativa, o como consecuencia de comunicación razonada de otros órganos o presentación de denuncia por cualquier persona o entidad, y se formalizará con el siguiente contenido mínimo:

- a) Identificación de la persona o personas presuntamente responsables.
- b) Exposición sucinta de los hechos que motiven la incoación del procedimiento.
- c) La cualificación provisional de los hechos, con indicación de la falta o faltas que puedan haberse cometido, las sanciones que puedan corresponder y la normativa que resulte aplicable, todo esto sin perjuicio del resultado de la instrucción.
- d) La descripción de los daños y perjuicios ocasionados, en su caso.
- e) Órgano competente para la resolución del procedimiento y norma que le atribuya tal competencia, indicando la posibilidad que el presunto responsable pueda reconocer voluntariamente su responsabilidad.
- f) Instructor/a i, en su caso, secretario/a del procedimiento. El instructor/a del expediente tendrá que ser una persona de un grupo profesional igual o superior al de la persona presuntamente responsable.
- g) Medidas de carácter provisional que acuerde el órgano competente.
- h) Indicación del derecho a formular alegaciones y a la audiencia en el procedimiento, así como de los plazos para su ejercicio.

Periodo de alegaciones: El acuerdo de iniciación se comunicará al instructor y se notificará a las personas interesadas, entendiéndose en todo caso por tales las personas inculpadas, que dispondrán de un plazo de diez (10) días para formular alegaciones a la iniciación y proponer prueba, concretando los medios de los que pretendan valerse, advirtiéndolos que, si no efectúan alegaciones sobre el contenido del acuerdo de iniciación en el plazo previsto, ésta podrá ser considerada propuesta de resolución cuando contenga un pronunciamiento preciso sobre la responsabilidad imputada.

Apertura del periodo de prueba: Recibidas las alegaciones a la iniciación, o transcurrido el plazo señalado en el punto anterior, el instructor podrá acordar la apertura de un periodo de prueba por un plazo no superior a veinte (20) días, ni inferior a diez (10) días.

Propuesta de resolución: Concluidos los trámites de alegaciones y de prueba, en su caso, el instructor formulará la propuesta de resolución, la cual debe contener los elementos de hecho y de derecho determinantes de la falta y de la responsabilidad, así como las razones por las cuales se rechazan o se acepten, totalmente o parcialmente, las alegaciones de las personas interesadas formuladas en el curso del expediente, o bien la declaración de inexistencia de responsabilidad.

Si se observa la existencia de responsabilidad, también contendrá:

- a) La indicación, cuando sea procedente, de si hay circunstancias modificativas de la responsabilidad.
- b) La cualificación de la falta en grave o muy grave.
- c) Las sanciones máximas que corresponden a la cualificación propuesta y la sanción concreta que se propone.
- d) Los pronunciamientos relativos a la existencia y reparación de los daños y perjuicios que hayan resultado acreditados.

Se comunicará a las presuntas personas responsables que, una vez recibida la propuesta de resolución, dispondrán de cinco (5) días para formular alegaciones y presentar los documentos u otros elementos de juicio que se consideren pertinentes.

Asimismo, se les informará de que, en el mismo plazo, se les pondrá de manifiesto el expediente a fin de que puedan consultarlo con la asistencia, en su caso, de los asesores que necesiten.

Las personas interesadas podrán obtener copias de los documentos que contenga el expediente en los términos legalmente o reglamentariamente establecidos.

Formuladas las alegaciones a la propuesta de resolución, o transcurrido el plazo para hacerlo, se declarará concluida la fase de instrucción y se remitirán todas las actuaciones al órgano que ordenó la iniciación del procedimiento para que resuelva.

Resolución: La resolución que ponga fin al expediente tendrá que ser motivada y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente y, además de incluir los elementos exigidos legalmente para este tipo de actos, contendrá los pronunciamientos que se deriven de la propuesta de resolución. Especialmente, ha de fijar los hechos y, en su caso, las personas o entidades responsables, la valoración de las pruebas practicadas, la falta o faltas cometidas y la sanción o sanciones que se impongan, o bien la declaración de no existencia de responsabilidad.

Si el órgano que ha de resolver acepta en todos sus aspectos la propuesta de resolución, podrá dictar una resolución simplificada que deberá notificar a la persona interesada con una copia de aquella.

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

2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la instrucción previa del expediente a que se refiere el apartado anterior, excepto el trámite de audiencia a la persona inculpada, de conformidad con los siguientes trámites:

Inicio: El procedimiento se iniciará mediante acuerdo en el que se especificará y motivará su carácter simplificado:

- a) Identificación de la persona o personas presuntamente responsables.
- b) Exposición sucinta de los hechos que motiven la incoación del procedimiento.
- c) La cualificación provisional de los hechos, indicando la falta o faltas que pudieran haberse cometido, las sanciones que pudieran corresponder y la normativa que resulte aplicable, todo esto sin perjuicio del resultado de la instrucción.
- d) La descripción de los daños y perjuicios ocasionados, en su caso.
- e) Órgano competente para la resolución del procedimiento y norma que le atribuya tal competencia, indicando la posibilidad de que el/la presunto/a responsable pueda reconocer voluntariamente su responsabilidad.
- h) Indicación del derecho a formular alegaciones y a la audiencia en el procedimiento, así como de los plazos para su ejercicio.

Periodo de alegaciones: El acuerdo de iniciación se notificará a las personas interesadas, entendiéndose en todo caso por tales las personas inculpadas, las cuales dispondrán de un plazo de cinco (5) días para formular alegaciones y presentar los documentos que consideren convenientes por su defensa.

Resolución: Concluido el trámite de audiencia, el órgano competente por resolver dictará una resolución motivada, en la cual fijará los hechos y, en su caso, la persona o personas responsables, la falta o faltas cometidas y la sanción o sanciones que se impongan, o bien la declaración de no existencia de responsabilidad.

Si se aprecia que los hechos pueden ser constitutivos de falta grave o muy grave, se acordará que el procedimiento continúe por los trámites



ordinarios, notificante a las personas interesadas para que, en el plazo de cinco (5) días, propongan prueba si lo consideran conveniente.

Artículo 92

Prescripción de las faltas y de las sanciones

De conformidad con lo que prevé el Estatuto de los trabajadores, las faltas muy graves prescribirán a los 60 días, las graves a los 20 días y las leves a los 10 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y desde el cese cuando se trate de faltas continuadas, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los dos años, las impuestas por faltas graves al año, y las impuestas por faltas leves a los seis meses.

El plazo de prescripción de las sanciones empieza a contar desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 93

Caducidad del procedimiento

El procedimiento se resolverá en el plazo de un año a contar desde la fecha del acto de iniciación de éste, o de dos meses si la sanción se impone por falta leve. Transcurrido este plazo sin que se haya dictado y notificado la resolución, se entenderá caducado el procedimiento y se procederá de oficio al archivo de las actuaciones.

Se exceptúan de lo que dispone el apartado anterior los casos en que el procedimiento se suspenda o se hubiera paralizado por causa imputable a la persona interesada, en los cuales se interrumpirá el cómputo para resolver el procedimiento.

Artículo 94

Responsabilidad de jefes y de superiores

Los jefes y los superiores que toleren o encubran las faltas de las personas subordinadas incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que sea procedente, teniendo en cuenta la que se imponga a la persona autora, de la intencionalidad, la perturbación para el servicio, el atentado a la dignidad del personal y la reiteración o reincidencia de esta tolerancia o encubrimiento.

Artículo 95

Abuso de autoridad

Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con faltas de un derecho del trabajador o la trabajadora, reconocido legalmente o convencionalmente, de donde se derive un perjuicio, material o moral, para la persona subordinada.

En principio se presumirá que las órdenes dadas son legítimas, aunque la persona trabajadora que se considere perjudicada puede poner el hecho en conocimiento del superior inmediato o de la Gerencia de la empresa, bien directamente o a través de los representantes del personal si así lo considera oportuno. La Gerencia ratificará o no la procedencia de la función ordenada.

Ninguna persona trabajadora estará obligada a obedecer órdenes que supongan la comisión de delito o falta u orden de carácter vejatorio, así como aquellas que procedan de personas no autorizadas debidamente por la Empresa.

Artículo 96

Acoso

En materia de acoso laboral se actuará según el Protocolo de actuación ante los casos de acoso i violencia aprobado por la Fundación.

Artículo 97

Reclamaciones

Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio, o la legislación laboral se tengan que interponer, se formularán por escrito ante la Gerencia de la Empresa a partir del hecho o de la notificación o publicación del acuerdo que las motive. La Empresa tendrá la obligación de contestar estas reclamaciones en un plazo máximo de 10 días.

En este escrito se hará constar:



- Nombre, apellidos, domicilio y código postal de la persona interesada, documento nacional de identidad, número de registro de personal, centro de trabajo, organismo o dependencia al cual pertenezca.
- Hechos, razones y exposiciones de motivos en que se concrete con toda claridad la reclamación o petición.
- Lugar, fecha y firma.

La presentación ante la Gerencia no impedirá que la persona trabajadora presente también la reclamación ante los órganos competentes en materia laboral.

Artículo 98

Responsabilidad civil

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

Quedan excluidas de lo que dispone el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial, administrativa o gubernativa, tengan que abonar los trabajadores o las trabajadoras en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o faltas reglamentarias.

El pago de las cantidades por la empresa se hará sin perjuicio que se les pueda exigir a las personas trabajadoras que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves el debido resarcimiento, con la instrucción previa del expediente oportuno, con audiencia de la persona interesada. La persona trabajadora de quien se exigiera el resarcimiento, podrá interponer, contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

