

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

373954 *Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la entidad Fundació Institut d'Investigació Sanitària de les Illes Balears (IDISBA) y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100692012021)*

Antecedentes

1. El 17 de noviembre de 2020, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la entidad Fundació Institut d'Investigació Sanitària de les Illes Balears (IDISBA).
2. El 23 de diciembre de 2020, José Lladó Iglesias, 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 entidad Fundació Institut d'Investigació Sanitària de les Illes Balears (IDISBA), en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 27 de julio de 2021

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)





I Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (IDISBA)

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 de la Administración CAIB
- Artículo 9. Comisión Paritaria de interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y 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 y categorías profesionales
- Artículo 14. Niveles de clasificación
- Artículo 15. Áreas funcionales
- Artículo 16. Categorías profesionales
- Artículo 17. Plantilla laboral
- Artículo 18. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Artículo 19. Movilidad funcional
- Artículo 20. Movilidad geográfica
- Artículo 21. Movilidad horizontal

Capítulo III – Provisión de vacantes, selección y contratación

- Artículo 22. Selección de personal y provisión de puestos de trabajo
- Artículo 23. Provisión de cambio de puesto por motivos de salud y/o violencia de género
- Artículo 24. Reingreso
- Artículo 25. Concurso de provisión de puestos de trabajo (traslados)
- Artículo 26. Promoción interna y convocatoria libre
- Artículo 27. Promoción interna
- Artículo 28. Normativa por la que se regirán las convocatorias de promoción interna y de turno libre
- Artículo 29. Selección de personal laboral no permanente
- Artículo 30. Contratos formativos
- Artículo 31. De la contratación de personal temporal
- Artículo 32. Contratación y período de prueba
- Artículo 33. Formación y perfeccionamiento profesional
- Artículo 34. Integración social y laboral de las personas con discapacidad
- Artículo 35. Principios de igualdad, mérito y capacidad
- Artículo 36. Estabilidad en la ocupación
- Artículo 37. Adscripción temporal de carácter voluntario
- Artículo 38. Del personal laboral en adscripción provisional

Capítulo IV – Jornada y horario

- Artículo 39. Jornada laboral
- Artículo 40. Horario

Capítulo V – Vacaciones, permisos, licencias y fiestas

- Artículo 41. Vacaciones





- Artículo 42. Reducción de jornada*
- Artículo 43. Flexibilización horaria*
- Artículo 44. Permisos horarios*
- Artículo 45. Permisos por días*
- Artículo 46. Licencias con retribución*
- Artículo 47. Licencias sin retribución*
- Artículo 48. Tramitación y concesión de permisos y licencias*
- Artículo 49. Fiestas anuales*
- Artículo 50. Extensión a parejas estables*

Capítulo VI – Suspensión del contrato de trabajo

- Artículo 51. Suspensión con reserva de puesto de trabajo*
- Artículo 52. Excedencia forzosa*
- Artículo 53. Excedencia voluntaria*
- Artículo 54. Ausencias al trabajo. Enfermedad e indisposiciones*
- Artículo 55. Incapacidad temporal*

Capítulo VII – Extinción del contrato de trabajo

- Artículo 56. Extinción del contrato*
- Artículo 57. Jubilación*
- Artículo 58. Jubilación parcial*
- Artículo 59. Ayuda por jubilación*

Capítulo VIII – Salud laboral

- Artículo 60. Salud y seguridad en el trabajo*
- Artículo 61. Protección de la salud y la seguridad en el trabajo*
- Artículo 62. Plan de prevención*
- Artículo 63. Planes y medidas de emergencia*
- Artículo 64. Información, consulta y participación*
- Artículo 65. Formación*
- Artículo 66. Vigilancia de la salud*
- Artículo 67. Equipos de protección individual*
- Artículo 68- Coordinación de actividades empresariales*
- Artículo 69. Delegados y delegadas de prevención*
- Artículo 70. Comités de Seguridad y Salud*
- Artículo 71. Presencia de recursos preventivos*
- Artículo 72. Ropa de trabajo*

Capítulo IX – Acción social

- Artículo 73. Acción social*

Capítulo X – Estructura salarial

- Artículo 74. Retribuciones salariales*
- Artículo 75. Liquidación de partes proporcionales*
- Artículo 76. Horas extraordinarias*
- Artículo 77. Indemnizaciones por razón del servicio*
- Artículo 78. Cláusula de revisión salarial*

Capítulo XI – Derechos de representación

- Artículo 79. Derechos de representación colectiva del personal laboral de la Fundación*
- Artículo 80. Órganos de representación del personal laboral*
- Artículo 81. Comités de empresa y secciones sindicales*
- Artículo 82. Acción sindical*
- Artículo 83. Comités de empresa*



Artículo 84. Indemnizaciones por gastos a los representantes del personal

Capítulo XII - 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 infracciones y sanciones

Artículo 93. Caducidad del procedimiento

Artículo 94. Responsabilidad de jefaturas y superiores

Artículo 95. Abuso de autoridad

Artículo 96. Reclamaciones

Artículo 97. Responsabilidad civil

Artículo 98. Acoso laboral

I Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (IDISBA)

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes negociadoras

Este Convenio se ha negociado, de una parte, en representación del personal laboral, por los sindicatos UGT, CCOO, y CSIF, a cuyas organizaciones sindicales pertenecen la totalidad de las personas elegidas para el Comité de Empresa, y de otra, en representación de la empresa, Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (en adelante también, IDISBA o Fundación), 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 el presente Convenio son de aplicación al personal laboral que preste servicios en la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears, mediante contrato laboral formalizado por escrito en cualquiera de las modalidades previstas por la normativa vigente, incluidas las establecidas en la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

El objeto de este Convenio Colectivo es regular las relaciones laborales entre la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears y el personal laboral a su servicio, en aplicación de la normativa establecida en el Estatuto Básico del Empleado Público en aquello que le sea aplicable, el Estatuto de los Trabajadores y el resto de la legislación laboral vigente, 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.

1. Queda excluido totalmente del ámbito de aplicación de la presente normativa el personal que se indica a continuación:

- a. El personal cuya relación con la Fundación se derive de la aceptación de una minuta, factura, presupuesto o documento equivalente para la prestación de un servicio o realización de una obra, mediante un contrato específico.
- b. El personal al que hace referencia en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, así como cualquier otro personal que esta norma pueda excluir de su ámbito de aplicación.
- c. El personal que no tenga relación contractual con IDISBA.
- d. El personal que tenga vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio para la Fundación.
- e. El personal vinculado a la correspondiente gerencia del hospital o a la gerencia de atención primaria mediante nombramiento o contrato laboral en las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en la ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, formalizado por las citadas Direcciones de Gerencia.
- f. El personal vinculado a la Universitat de les Illes Balears (UIB), Fundación Banco de Sangre, así como de cualquier otra entidad integrante o asociada a la IDISBA, mediante nombramiento o contrato laboral en las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, Tecnología y la Innovación, formalizado por las correspondientes Direcciones de Gerencia.
- g. El personal que se encuentre desarrollando en el IDISBA una estancia temporal como "Visitante", "Voluntario", "Emérito" o similar en alguno de los grupos de investigación de las Fundaciones, al amparo de un programa o convenio de colaboración o en los términos previstos en la ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en relación con la movilidad de





investigadores.

h. El personal especial de alta dirección, comprendido en los artículos 20, 21 y 22 de la ley 7/2010, de 21 de julio, del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

2. Personal con aplicación parcial del presente Convenio Colectivo

a. No le serán de aplicación los artículos de este Convenio relativos a retribuciones al personal temporal contratado con cargo a fondo o subvenciones procedentes de una convocatoria externa competitiva, pública o privada, que fije un salario determinado o coste fijo, percibiendo las retribuciones que se deriven de su propia convocatoria, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional marcado anualmente.

b. No le serán de aplicación los artículos de este Convenio relativos a provisión de vacantes, selección y contratación del actual capítulo III, al personal investigador, que se regirá por lo establecido en el Decreto 17/2019, de 15 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears. No obstante, en relación con esta materia, en lo no previsto en el citado Decreto le será de aplicación lo previsto en el presente convenio y supletoriamente la normativa de función pública aplicable.

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 cuatro años y se debe considerar en vigor desde el día que se formalice, con independencia de la fecha que se publique en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

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 realice del texto del Convenio.

Artículo 4. Denuncia y prórroga

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si no lo denuncia oportunamente cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de cuatro meses a partir de la fecha en que finalice la vigencia inicial del Convenio Colectivo o de cada una de sus ampliaciones.

En cuanto a la negociación, podrá ser total o parcial en función de las propuestas planteadas por las partes.

Una vez denunciado, se procederá a constituir una Comisión negociadora en el plazo de un mes, a contar 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 cualquier caso, la tramitación de la denuncia se habrá de ajustar a lo dispuesto en 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, siempre que no vaya en contra de la normativa aplicable.

Artículo 5. Empresa y representación

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como empresa a la Fundació Institut d'Investigació Sanitària 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 determinen 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, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su conjunto.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, efectuase el control de legalidad o las partes interesadas impugnasen el Convenio ante los Tribunales, y que como consecuencia de esta actuación, de oficio o impugnación, la jurisdicción social anulase total o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, las dos partes habrán de negociar en un plazo de 2 meses, salvo ampliación pactada, la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, establecer las medidas compensatorias con la finalidad de restablecer el equilibrio que se ha acordado, y el resto del Convenio proseguirá vigente. En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará a la parte anulada, la normativa convencional anterior.



Artículo 7. Absorción y compensación

Las condiciones económicas y de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán las existentes con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza, el origen y la denominación.

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

1. Cuando se apruebe una mejora en las condiciones de trabajo aplicables al personal laboral al servicio de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la Fundación y los representantes de los trabajadores, podrán negociar la extensión total o parcial de estas medidas al personal laboral de la Fundación, con las adecuaciones que sean necesarias en atención a las circunstancias económicas y organizativas de la entidad.

2. La aplicación de estas medidas requerirá la modificación de este convenio o la aprobación del instrumento normativo pertinente, previo trámites e informes que sean perceptivos, y se deberán adecuar en todo caso al cumplimiento de la normativa vigente.

Artículo 9. Comisión Paritaria para la interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje

Dentro de los quince días siguientes al de la publicación de este Convenio, se habrá de constituir la Comisión Paritaria para la interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje, compuesta por las personas designadas por IDISBA y por las personas nombradas por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, de entre las personas integrantes de los órganos de representación de los trabajadores. En la composición de esta Comisión Paritaria se respetará la proporcionalidad de los sindicatos firmantes según los resultados electorales tenidos en cuenta para la composición de la Comisión Negociadora.

En la primera reunión se deberá establecer un reglamento de funcionamiento interno y 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 no inferior a quince días desde que se adopten.

La Comisión Paritaria tiene las siguientes funciones:

- a. Interpretar, estudiar, vigilar, conciliar y 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 y 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 Fundació Institut d'Investigació Sanitària 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 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 laudos 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 laudos 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 y/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 se puedan suscitar en la aplicación de este Convenio, con independencia del derecho que tenga 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 Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears. La aplicación práctica de ésta, se ejercerá por los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y las facultades de audiencia, información y de negociación reconocidas a las personas trabajadoras y a quienes ejercen su representación según el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de legislación vigente, con el objeto de conseguir una mayor colaboración entre las dos partes.

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

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

La Fundación no podrá encargar a su personal laboral, ningún trabajo que menoscabe su salud, su dignidad profesional o que sea lesivo a su dignidad como persona.

Artículo 12. Dependencia orgánica y funcional

Al efecto de este convenio, se entiende como empresa el ente Fundació Institut d'Investigació Sanitària 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 tiene derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones ejercidas efectivamente en sus puestos de trabajo, siempre que, además, cumplan los requisitos exigidos para obtener las citadas categorías profesionales.

La definición nominal de las funciones, juntamente con la definición sustancial y su contenido se acordarán en negociación colectiva.

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





Grupo A. Están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los niveles de titulación siguientes: título universitario de grado superior o equivalente.

Grupo B. Están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los niveles de titulación siguientes: título universitario de grado medio o equivalente

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

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

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

Para los grupos C, D y E se entenderá que tiene formación laboral equivalente el personal laboral que actualmente presta sus servicios en la Empresa y tenga acreditada, 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 3 años en la categoría profesional concreta o haya superado un curso de formación profesional directamente relacionado con la categoría, impartido por un centro oficial reconocido.

A los efectos de la estructura retributiva y de los concursos de provisión y promoción profesional, en cada uno de estos grupos podrán existir niveles que agruparán las diferentes categorías profesionales.

A la totalidad de la plantilla laboral actual afectada por este Convenio no se le puede exigir títulos académicos para el ejercicio de su función actual, excepto en aquellos casos que por ley se exija titulación.

Nunca se podrán producir ascensos de categoría simplemente por el transcurso del tiempo de servicio.

En materia de clasificación profesional hay que ajustarse a lo que convengan las partes en el seno de la Comisión Paritaria. Si surge discrepancia entre las funciones ejercidas y la clasificación profesional que tiene asignada, la persona afectada podrá acudir para su resolución, 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 resuelva la discrepancia.

Las categorías laborales referidas al personal investigador se regirán por lo dispuesto en el Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears, y por la normativa específica que se pueda desarrollarse a tal efecto.

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

Artículo 14. Niveles de clasificación

Los grupos profesionales establecidos en el artículo anterior se articulan en seis niveles de clasificación, que son los siguientes:

GRUPO	Nivel
A	1 Y 2
B	3
C	4
D	5
E	6

Nivel 1: Se incluyen en este nivel aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales aplicados principalmente a la actividad investigadora altamente cualificada. Desempeñan puestos que requieren un alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad. En su caso, podrán realizar funciones de dirección y coordinación de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado. Se requerirá estar en posesión del título universitario de Doctor.

Nivel 2: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la

responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas a aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. En su caso, podrán realizar funciones de dirección, coordinación o supervisión de equipos de trabajo, que podrán ser amplios y diversos en función del puesto ocupado.

Nivel 3: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Nivel 4: Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que realizan funciones de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Nivel 5: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Nivel 6: Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención y que no necesitan de formación específica.

Artículo 15. Áreas Funcionales

Se establecen las siguientes Áreas Funcionales:

Área Funcional 1: Investigación. Se incluye en esta área a los trabajadores cuya función principal de carácter científico, consista en la planificación, realización, interpretación y divulgación de la investigación. Comprende fundamentalmente trabajadores del Grupo A, niveles 1 y 2.

Área Funcional 2: Científico – Técnica. Se incluyen en esta área los trabajadores cuya función principal consista en dar soporte al desarrollo de la investigación. Incluye trabajadores de los Grupos A (nivel 2), B, C, D.

Área Funcional 3: Administración y Gestión. Se incluye en esta área los trabajadores cuya función principal consista en la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la Fundación. Incluye trabajadores de los Grupos A (nivel 2), B, C, D y E.

Artículo 16. Categorías profesionales

Se establecen las siguientes categorías agrupadas por área funcional, grupo y nivel.

Área 1: Investigación

1. Grupo A, nivel 1

a. **Investigador postdoctoral:** Se considera personal investigador postdoctoral:

- Las personas beneficiarias de programas de incorporación de doctores o doctoras contratadas para el desarrollo de actividades de investigación, de innovación y de especialización científica en una línea de investigación que esté bajo el liderazgo de otro investigador.
- Las personas beneficiarias de convocatorias para el desarrollo de actividades de investigación y especialización científica en una línea de investigación que esté bajo el liderazgo de otro investigador, a cargo de proyectos, convenios y contratos de investigación de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears destinados a personas con titulación universitaria



que estén en posesión de la titulación de doctor o doctora

b. **Investigador asociado:** Se considera personal investigador asociado a las personas beneficiarias de programas de incorporación de doctores o doctoras, de agencias financiadoras de investigación externas en los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears o a las personas beneficiarias de planes de dinamización de la investigación propios, contratadas por los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears para el desarrollo de actividades de investigación y especialización científica en una línea de investigación que se encuentra bajo su liderazgo.

c. **Investigador titular:** se considera personal investigador titular:

- El personal investigador contratado por los institutos de investigación de las Illes Balears con título de doctor o doctora y con certificado I3, programa Miguel Servet tipo II o evaluación científica externa e independiente que el órgano de gobierno del instituto de investigación sanitaria considere equivalente.
- El personal investigador con título de doctor o doctora y con más de cinco años de independencia científica y que haya accedido a plazas de la relación de puestos de trabajo calificadas de plazas de investigador titular con la superación previa de los procedimientos selectivos que prevé este decreto.

d. **Profesor o profesora de Investigación:** Son profesores o profesoras de investigación el personal investigador con contribuciones acreditadas a su línea de investigación en el ámbito internacional, con un mínimo de cinco años de independencia científica y una antigüedad mínima de dos años en la categoría de investigador titular (o equivalente) de un centro de investigación o universidad, y que presente méritos muy relevantes en su área de investigación, de conformidad con lo que establezca cada convocatoria.

2. Grupo A, nivel 2

a. **Investigador en formación:** Se considera personal investigador en formación:

- Las personas con titulación universitaria beneficiarias de programas de formación de personal investigador de acuerdo con la Ley 14/2011 de la ciencia, la tecnología y la innovación que ejercen su actividad bajo supervisión en una estructura de investigación de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears con el objetivo de hacer una tesis doctoral.
- Las personas con titulación universitaria contratadas por los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears bajo la modalidad de contrato de investigador predoctoral que establece el artículo 21 de la Ley 14/2011 de la ciencia, la tecnología y la innovación.
- Las personas con titulación universitaria contratadas por los institutos de investigación sanitaria mediante otras modalidades contractuales, pero que cumplen los requisitos de matriculación en un programa de doctorado y supervisión del programa formativo conducente a la realización de una tesis doctoral por parte de un investigador contratado o adscrito a un instituto de investigación sanitaria de las Illes Balears.

Área 2: Científico - Técnica

1. Grupo A, nivel 2

a. **Técnico titulado superior de apoyo a la investigación:** Son los profesionales con funciones directivas que coordinan o prestan servicios científicos-técnicos a la comunidad investigadora a través de plataformas o servicios de apoyo a la investigación, o directamente en los grupos de investigación. Ejercen su función con autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar su trabajo y/o el de otros, realizando su cometido bajo una supervisión de los resultados obtenidos.

2. Grupo B, nivel 3

a. **Técnico titulado medio de apoyo a la investigación:** Son los profesionales que prestan servicios científico-técnicos a la comunidad investigadora a través de plataformas o servicios de apoyo a la investigación, o directamente en los grupos de investigación. Ejercen su función bajo una supervisión directa.

3. Grupo C, nivel 4

a. **Técnico de grado superior de apoyo a la investigación:** Son los profesionales que prestan servicios a la comunidad investigadora a través de plataformas o servicios de apoyo a la investigación, o directamente en los grupos de investigación. Ejercen su función bajo una supervisión directa.

4. Grupo D, nivel 5

a. **Técnico de grado medio de apoyo a la investigación:** Son los profesionales que realizan tareas técnicas básicas de apoyo a la





investigación y prestan servicios a través de plataformas o servicios de apoyo a la investigación, o directamente en los grupos de investigación. Ejercen su función bajo una supervisión directa.

Área 3: Administración y Gestión

1. Grupo A, nivel 2

a. **Jefe de área:** Son los profesionales que ejercen su función con autonomía, responsabilidad e iniciativa, dirigiendo, coordinando, planificando, asesorando y realizando las tareas propias de su área de gestión.

b. **Técnico titulado superior:** Son los profesionales que ejercen su función con autonomía, responsabilidad e iniciativa, planificación, asesorando y realizando las tareas propias de su área de gestión.

2. Grupo B, nivel 3

a. **Técnico titulado medio:** Son los profesionales que ejercen su función con autonomía, responsabilidad e iniciativa, realizando las tareas propias de su área de gestión.

3. Grupo C, nivel 4

a. **Técnico Administrativo y técnico gestor:** Son los profesionales que ejercen su función con autonomía e iniciativa, realizando las tareas propias de su área de gestión.

4. Grupo D, nivel 5

a. **Auxiliar Administrativo:** Son los profesionales que colaboran en tareas complementarias o de apoyo propias de su área de gestión. Caracterizándose su tarea por ejecutar instrucciones concretas, claramente establecidas, con un grado de dependencia sustancial y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

5. Grupo E, nivel 6

a. **Personal de servicios auxiliares:** Son los profesionales cuyas tareas se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación. Comprende, a título orientativo, las tareas de conserje, ordenanza, portero, vigilante, limpieza, etc.

Artículo 17. Plantilla laboral

La plantilla laboral de la Fundación, en la formulación ideal, consistirá en la relación cuantitativa y cualitativa de los puestos de trabajo necesarios en cada una de las dependencias para cubrir, de manera satisfactoria, las necesidades o prestaciones que se hayan de atender. Será competencia exclusiva de la Fundación, respetando la legislación vigente, la fijación de las plantillas. Cuando se haya de producir cualquier modificación de la plantilla, la Fundación pondrá a disposición de la representación del personal laboral la propuesta correspondiente, con una antelación mínima de diez días.

La Fundació Institut d'Investigació Sanitària 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 relación de puestos de trabajo incluirá, en todo caso, el siguiente contenido mínimo:

- Denominación del puesto y número total de plazas y puestos de trabajo
- Grupo y categoría profesional
- Requisitos específicos exigidos para ejercerlos
- Retribuciones íntegras anuales de cada puesto
- Indicación expresa de si el lugar tiene cobertura presupuestaria o no
- 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)
- 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, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas al personal incluido en la plantilla laboral de la Empresa estarán en consonancia con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen y con los requisitos de titulación y conocimientos que realmente precisen.

Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas.

Artículo 18. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La Fundación, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, podrá 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 de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las materias siguientes:

- 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 de los límites que, para la movilidad funcional, establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Movilidad funcional

1. Se entiende por movilidad funcional la encomienda al trabajador o 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 ha de poseer la titulación académica y profesional preceptiva y tiene derecho a las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas.

La movilidad funcional, que tendrá la duración imprescindible para atender las necesidades que la justifiquen, requiere del 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 o al nivel, se registrará por lo que disponen los apartados siguientes.

2. Trabajos de categoría superior

Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, la empresa podrá encomendar a su personal laboral el ejercicio de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que posean, por un período no superior a 6 meses durante un año o de 8 meses durante dos años, con el informe previo de la jefatura responsable de cada organismo o centro de trabajo y el correspondiente informe previo del Comité de Empresa, cuando exceda los 3 meses. De los inferiores a 3 meses se informará al Comité de Empresa. Estos trabajos se realizarán por turnos rotativos entre todo el personal laboral del área afectada que reúna los requisitos necesarios para efectuar las funciones y comportará la reserva del puesto.

Una vez superado este período, si el trabajo desarrollado no lo fuera con carácter de sustitución y existiera un puesto de trabajo vacante, se tendrá que abrir una convocatoria para su provisión 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 vacante correspondiente, conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, la persona afectada tendrá derecho a la percepción de la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

3. Trabajos de inferior categoría

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, a la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears les resulta necesario encomendar a un trabajador o trabajadora las tareas correspondientes a un puesto de trabajo de una categoría profesional inferior a la que tiene, únicamente podrán hacerlo por el tiempo imprescindible para llevarlas a término, que no podrá exceder, en ningún caso, de un mes cada año, y se le mantendrá la retribución y el resto de derechos de su categoría profesional. Además recibirán un incremento del 10% en sus retribuciones totales. Estas encomiendas se han de llevar a cabo por turnos rotatorios entre las personas trabajadoras del servicio.



Para la aplicación de este apartado será preceptivo acuerdo del Patronato de la Fundación sobre la necesidad y conveniencia de la movilidad funcional a trabajos de categoría inferior en cada caso, así como informe del Comité de Empresa.

4. Protección de la maternidad

De conformidad con lo 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 parto 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, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo o turnos de trabajo no resulte posible, o cuando a pesar de 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 tendrá que desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Este cambio de puesto de trabajo o funciones se llevará a cabo de conformidad con las reglas y 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 su reincorporación al anterior puesto.

En todos estos supuestos será necesario el informe previo de los servicios de prevención y del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, los cuales habrán de ser emitidos en el plazo máximo de 15 días.

En ningún caso la adaptación o cambio de puesto de trabajo por protección de la maternidad comportara ninguna modificación en las condiciones retributivas de la trabajadora.

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa garantizará 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 puesto 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 su relación laboral, a la persona trabajadora se le habrá de encomendar el desempeño 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 desempeñar, siempre y cuando reúna los requisitos para ocupar este puesto de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo por este sistema ha de comportar, si fuera necesario, un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo de la Empresa, para poder desempeñar las nuevas tareas que se le asignen.

En todos estos supuestos será necesario el informe previo de los servicios de prevención y del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, los cuales habrán de ser emitidos en el plazo máximo de 30 días.

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

Artículo 20. 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 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 forzosos 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.

A) Cuando el traslado forzoso implique un cambio de residencia 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.

B) Cuando el traslado forzoso no implique un cambio de residencia 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 residencia, el otro, si también es personal laboral de la empresa, tiene derecho al traslado a la misma localidad 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 y/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 21. 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 29 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.

CAPÍTULO III

PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 22. Selección de personal y provisión de puestos de trabajo

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

- a) provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género,
- b) reingreso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del Convenio,
- c) concurso de provisión de puestos de trabajo (traslado); concurso de personal fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial,
- d) promoción interna y convocatoria libre,

Artículo 23. 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 de violencia de género, siempre que cumplan con lo dispuesto en el artículo 19.5 del presente Convenio o con el artículo 40.4 y 40.5 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 82 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 24. Reingreso

La persona que solicite el reingreso después de una excedencia sin reserva de puesto de trabajo, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que exista de su categoría profesional, siempre que cumpla con los requisitos del puesto de trabajo, y dicha plaza no se encuentre comprendida dentro de las vacantes ya ofrecidas en concurso de traslados o de promoción o se trate de un puesto de trabajo vacante correspondiente a una categoría profesional declarada a extinguir. El personal reingresado ha de participar obligatoriamente en el turno de concurso de traslados.

En los casos de inexistencia de vacantes de la misma categoría profesional, la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears deberá ofrecer a la persona solicitante del reingreso, aquellos puestos de trabajo que sean del mismo nivel retributivo que el que ocupaba antes de la excedencia y, siempre que cumpla los requisitos para poder ocuparlo. En caso de no existir vacantes del mismo nivel retributivo, previa petición expresa de la persona interesada, se le tendrá que ofrecer vacantes de un nivel inferior siempre que cumpla los requisitos para poder ocuparlos y, así sucesivamente.

En todos los casos, a la persona reingresada se le deberán ofrecer inicialmente, puestos de trabajo ubicados en el mismo término municipal de aquel que ocupaba antes de causar la excedencia, excepto que la misma 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 puesto de trabajo fuera del ámbito territorial de la isla donde estaba ubicado el puesto de trabajo que ocupaba antes de iniciarse la situación de excedencia.

Artículo 25. Concurso de provisión de puestos de trabajo (traslados)

La provisión de puestos de trabajo del personal laboral se podrá realizar por el sistema de concurso de méritos o mediante el sistema de libre designación con convocatoria pública, de acuerdo con lo que prevean, al efecto, las relaciones de puestos de trabajo.

El concurso de méritos constituye el sistema normal de provisión de plazas vacantes y se tendrán en cuenta únicamente los méritos exigidos en la convocatoria correspondiente, los cuales se determinarán de acuerdo con los baremos correspondientes de cada convocatoria acordados con el Comité de Empresa.

La libre designación con convocatoria pública únicamente se podrá aplicar para la provisión de puestos de trabajo que, por la naturaleza de sus funciones, tengan reconocido este sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo.



Las convocatorias habrán de indicar: el número de plazas a cubrir; su denominación e identificación; su lugar de destino, las características y los requisitos mínimos exigidos que hayan de reunir los trabajadores y trabajadoras que aspiren a ocuparlas, que figuraran reflejadas en la relación de puestos de trabajo; la relación de méritos que se tendrán en cuenta para valorarlas; el órgano al cual se han de dirigir las solicitudes; y si son varias las plazas solicitadas en el impreso de solicitud, se habrá de especificar el orden de preferencia de adjudicación entre ellas.

Podrán participar en los concursos de provisión de puestos todo el personal laboral fijo, a tiempo y a tiempo parcial, y el personal laboral fijo discontinuo en situación de activo y en excedencia que tengan la misma categoría profesional que el vacante objeto del concurso, excepto los suspendidos por sanción, que no podrán hacerlo hasta el cumplimiento de ésta.

1. Provisión de puestos de trabajo 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 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 de Empresa, 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 de Empresa.

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 a los procedimientos de provisión

Tanto en los concursos de méritos como en los concursos de provisión de puestos de trabajo de libre designación, el plazo para la resolución de los mismos será de un mes, a contar desde el día siguiente al de la finalización de la presentación de instancias, salvo que la convocatoria establezca otro, que nunca podrá ser superior a dos meses. La convocatoria se tendrá que publicar en el Boletín Oficial de las Illes Balears, como también en la página web de la Fundación, para conocimiento de todas las personas solicitantes e interesados.

Los destinos adjudicados por el sistema de concurso de méritos serán irrenunciables, y los traslados por concurso no darán lugar a ninguna indemnización.

El personal no podrá participar en los concursos de traslados que se convoquen dentro de los dos años siguientes a la fecha de adjudicación del último puesto de trabajo obtenido por concurso, excepto que hayan sido nombrados posteriormente para ocupar un puesto de libre designación.

El plazo para la toma de posesión, que se quedará sin efecto mientras no se produzca la vacante prevista, será de tres días, si se reside en la misma localidad donde radique 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 la toma de posesión será de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de ésta.

A pesar de ello, por necesidades del servicio, la Fundación podrá acordar una prórroga de hasta un mes para la incorporación de éste y tendrá que comunicarlo a la unidad en que se haya destinado a la persona trabajadora.

Asimismo, podrá conceder una prórroga de la 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 será motivada.

Artículo 26. 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 empleo, 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 con el Comité de Empresa que afecten a la promoción interna, reservando como mínimo un 30 por cien de dichas vacantes.

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

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 empleo, que tendrá que garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Artículo 27. Promoción interna

La promoción interna del personal laboral fijo 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 nivel a otro igual o superior.

La convocatoria de promoción interna necesitará que existan las vacantes correspondientes y se tendrá que realizar conjuntamente con la oferta pública de empleo correspondiente.

Para participar en la promoción interna, las personas aspirantes tendrán que cumplir alguno de los requisitos siguientes:

- a. Ser personal laboral fijo de una categoría igual o inferior hasta dos niveles al de la vacante ofrecida y, en todo caso, de un grupo igual o inmediatamente inferior, llevar dos años de servicios efectivos en esta categoría profesional y tener la titulación requerida para la vacante a la cual se pretende 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 contenida en el artículo 28 de este Convenio, y estas convocatorias constarán siempre de dos fases:

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

Esta prueba será de carácter eliminatorio y se ha de obtener una puntuación mínima del 50 por cien del total para superarla.

2. Concurso de méritos: se tendrá que establecer 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 del 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 del concurso si no se ha obtenido la puntuación mínima para superar la prueba de aptitud teórica y/o práctica.

Artículo 28. Normativa por la que se regirán las convocatorias de promoción interna y turno libre

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

El personal laboral fijo al servicio de la Fundación ha de acceder a su puesto de trabajo de acuerdo con la convocatoria pública de empleo, mediante convocatoria pública y preferentemente a través del sistema de concurso oposición, sin perjuicio de utilizar cuando corresponda los sistemas de oposición o concurso. Estos sistemas de selección se regirán por los siguientes puntos, que se tendrán que aplicar cuando corresponda en función del sistema elegido.

1. Las convocatorias de promoción interna y de turno libre las ha de convocar la gerencia de la Fundación y han de contener, en todo caso, lo



siguiente:

- a. La determinación del número total de plazas a cubrir, el grupo, el nivel, la categoría profesional y, si cabe, la especialidad y las funciones, con la localidad y el centro de trabajo donde se hayan de llevar a término.
- b. Los requisitos exigidos a las personas aspirantes para poder participar, de acuerdo con las relaciones de puestos de trabajo, especificando el nivel exigido de lengua catalana.
- c. Establecer los puestos de trabajo que se puedan ocupar por personas con discapacidad y los sistemas para acreditar la discapacidad.
- d. Los sistemas selectivos, el contenido de las pruebas y, si cabe, las condiciones de formación, méritos o niveles de experiencia que se han de valorar, como también las normas y criterios para efectuar esta valoración.
- e. La designación y composición de los tribunales calificadoros.
- f. La mención expresa de que los tribunales no podrán aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de personas aspirantes al de las plazas convocadas. Cualquier propuesta que contravenga lo que se ha establecido anteriormente será nula de pleno derecho.
- g. La determinación de las características y consecuencias del período de prácticas cuando sea procedente.
- h. El sistema de calificaciones y de puntuaciones mínimas de cada prueba para no ser eliminados.
- i. El programa sobre el cual 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 efectuado previamente, cuando se trate de exámenes orales o pruebas prácticas o cuando el número de personas aspirantes así lo aconseje.
- l. El modelo de solicitud y autoridad, centro o dependencia a quien se han de dirigir las solicitudes, indicando las dependencias donde las personas aspirantes tienen los modelos normalizados, así como la tasa correspondiente.

2. Sistemas de selección

A. En el caso de concurso oposición, el procedimiento ha de incluir:

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

Segunda fase. Concurso: la fase de concurso no podrá superar el 45% del total de la convocatoria.

La convocatoria ha de incluir los méritos y capacidades susceptibles de calificación; su forma de acreditación; y los baremos de puntuación, que han de 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 conceptos siguientes:

a) Titulaciones académicas

Éstas se han de valorar cuando sean relevantes para el puesto de trabajo a proveer, de acuerdo con lo que se establezca en la convocatoria correspondiente. No se han de valorar los títulos académicos de nivel inferior que sean necesarios para conseguir las titulaciones exigidas en la convocatoria, ni para conseguir otras de un nivel superior que se puedan alegar como mérito.

La puntuación de este concepto ha de ser entre un 20% - 30% de la puntuación total de la fase de concurso.

b) Formación y perfeccionamiento

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

La puntuación de este concepto ha de ser entre un 20% - 30% de la puntuación total de la fase de concurso.

c) Experiencia profesional

Se ha de valorar la que ha tenido lugar en igual o similar categoría, 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 ha de ser entre un 35% - 45% de la puntuación total de la fase de concurso.

d) Conocimiento de la lengua catalana

El conocimiento de la lengua catalana, cuando sea superior a lo exigido, puntuará hasta un 5% de la puntuación máxima total de la fase de concurso.





B. El sistema de oposición, consiste en realizar una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de las personas aspirantes. Sin embargo, y únicamente 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 dicho orden se establezca por la puntuación obtenida en los ejercicios de oposición y también por la valoración de determinados méritos. En cualquier caso, solamente podrán tener acceso a la valoración de 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 este procedimiento se establecerá por acuerdo con el Comité de Empresa

3. Órganos de selección

Los tribunales o comisiones de selección de personal serán nombrados por la Gerencia de la Fundación en cada convocatoria y les corresponderá el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas y la valoración de los méritos profesionales de las personas aspirantes.

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

Las personas integrantes de los tribunales o las comisiones de selección de personal se tendrán que abstener de formar parte de éstas cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del sector público, y habrán de notificarlo a la Gerencia. Las personas aspirantes a las plazas convocadas los podrán recusar.

Tampoco podrán formar parte de ellas, el personal laboral que tenga asignado un crédito horario por 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 podrán disponer la incorporación a estos trabajos de personal asesor especialista para todas o algunas de las pruebas que se hayan de realizar, si cabe, de acuerdo con lo que prevean las convocatorias correspondientes. Este personal asesor se limitará a ejercer sus especialidades técnicas y, basándose exclusivamente en éstas, colaborarán con los órganos de selección.

El Comité de Empresa 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 personas candidatas para la formalización de los contratos de trabajo, que en ningún caso puede exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

La Fundación procederá a la formalización de los contratos previa justificación de las condiciones de capacidad y méritos y de los requisitos exigidos en ésta. Hasta que se formalicen los contratos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, las personas aspirantes no tendrán derecho a ninguna percepción económica.

Las personas trabajadoras que accedan a una plaza a través del turno de promoción interna tendrán preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes de las convocatorias conjuntas. La prioridad en la adjudicación de las vacantes se realizará 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 aquello que no esté establecido en este artículo se aplicará, de forma supletoria, el Decreto 27/1994, de 11 de marzo, por el cual se aprueba el Reglamento de ingreso del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, o norma que lo sustituya.

Artículo 29. Selección del personal laboral no permanente

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

La selección de este personal 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, atendiendo a la índole de las funciones a realizar, el número de puestos a cubrir y la modalidad de contratación a 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 para cubrir. Estas bolsas, serán de público conocimiento a través de la página web de IDISBA.

La convocatoria y las bases de estas bolsas se negociarán con la participación del Comité de Empresa. En la confección de las mismas participarán las personas designadas que el Comité de Empresa determine.

2. Oferta genérica

En el caso de finalización o inexistencia de bolsa de trabajo se podrá 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 su origen en los supuestos de jubilación parcial y/o anticipada, en la selección de la persona sustituta se habrá de estar a lo previsto en el artículo 58 de este Convenio Colectivo.

El personal laboral con un contrato de trabajo de duración determinada, deberá reunir en todo caso los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas en las pruebas de acceso a las categorías profesionales correspondientes a los puestos de trabajo que ocupen con carácter permanente. Asimismo, será de aplicación el mismo período de prueba establecido en el artículo 32 para el personal laboral fijo.

El tiempo de servicios prestados se computará en los supuestos de concurso o 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 30. Contratos formativos

La Fundación, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, podrá suscribir contratos formativos con el objeto de proporcionar al personal laboral la formación teórica y práctica necesaria para el ejercicio adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Solo se podrán concertar contratos de aprendizaje y en prácticas en aquellas categorías profesionales que se determinen con acuerdo del Comité de Empresa.

a) En el contrato de aprendizaje el tiempo dedicado a la formación teórica, que tendrá que ser presencial, será del 25 por cien de la jornada máxima prevista en este Convenio y se realizará alternándose con el trabajo efectivo. El salario es el siguiente:

- el primer año, el 70% de la categoría que corresponda
- segundo año, el 80% de la categoría que corresponda

En ningún caso el salario resultante estará por debajo del salario mínimo interprofesional

b) En el contrato en prácticas el salario que corresponderá a las personas contratadas en esta modalidad será 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 31. De la contratación de personal temporal

De conformidad con el artículo 1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, la contratación laboral de duración determinada mediante las siguientes modalidades:

1. Contrato por obra y servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Fundación y cuya ejecución, aunque



limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. La duración máxima del contrato no podrá ser superior a 3 años.

No obstante lo anterior, de acuerdo con lo señalado en el apartado 2 de la disposición adicional decimoquinta del estatuto de los Trabajadores, no se aplicará lo dispuesto por el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, en materia de duración máxima de los contratos por obra y servicio a los contratos por obra y servicio para la realización de proyectos de investigación científica y técnica a que se refiere los artículos 20.2, 26.7 y 30 y el apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de ciencia, tecnología y la innovación.

Tampoco les resultará de aplicación lo dispuesto en los párrafos primero y segundo del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción o , podrá tener una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12, 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 atención al carácter estacional de la actividad de que se trate. Esta circunstancia deberá hacerse constar en el contrato que se realice al amparo de este precepto.

3. Contrato de interinidad para la sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del trabajador sustituido y el código de plaza que ocupa y la causa de sustitución, o para la cobertura de un puesto de trabajo vacante hasta la cobertura definitiva mediante procedimiento reglamentario.

Artículo 32. Contratación y período de prueba

En el contrato ha de 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 derivan 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 cual se le haya formalizado un contrato laboral ha de superar en cada caso los períodos de prueba siguientes:

- Personal de los grupos A y B: 3 meses.
- Personal del grupo C: 2 meses.
- Personal de los grupos D y E 1 mes.

Durante este período, este personal tiene los mismos derechos y obligaciones que el personal laboral fijo en plantilla del mismo grupo y categoría profesional, y durante este período cualquiera de las partes puede rescindir su relación laboral. Cuando la Fundación estime que la persona trabajadora no ha superado el período de prueba, ha de informar motivadamente de su decisión a los Comités de Empresa correspondientes.

El personal laboral que acceda a la condición de fijo y que anteriormente y, sin solución de continuidad hayan ocupado puestos de trabajo de las mismas características mediante un contrato temporal se les computará el tiempo trabajado a efectos del cumplimiento del período de prueba.

Artículo 33. Formación y perfeccionamiento profesional

De acuerdo con lo señalado en el artículo 23.2 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación y promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de este Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a los cursos de reconversión y de capacitación profesional que se organicen por la propia Fundación y por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), al menos una vez al año.

La actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales, se efectuará preferentemente en horario laboral.

En cumplimiento del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal dispondrá de 20 horas anuales de su jornada laboral. Si se realiza el curso fuera de su jornada habitual, tendrá derecho a la compensación en cómputo de trabajo efectivo.

El personal laboral que curse estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria y/o al de su período vacacional para la asistencia a cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, en la forma que se establece en el presente Convenio.



Esta formación es independiente de la formación específica del puesto de trabajo a la que se refiere la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que se realizará en tiempo de trabajo efectivo y en el mismo puesto de trabajo, y sin ningún coste para las personas trabajadoras y mediante acuerdo de la Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.

La Fundación, por sí misma o a propuesta del Comité de Empresa 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 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 surjan las circunstancias determinantes de su regulación y su programación deberá realizarse y publicarse, como mínimo, con tres meses de antelación a su realización.

Si los cursos programados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo no contemplarán las necesidades formativas del personal laboral, a satisfacción del Comité de Empresa, se podrán presentar propuestas alternativas.

Artículo 34. 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 discapacidad intelectual, mientras que las plazas restantes ofrecidas sean destinadas a persona que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Artículo 35. Principios de igualdad, mérito y capacidad

En los procesos de selección mencionados, como también en materia de adjudicación de puestos de trabajo, retribuciones, jornadas, permisos y demás condiciones de trabajo, nunca se podrán tomar en consideración preferencias o privilegios que tengan su 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 cualquier otra circunstancia que implique vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 36. Estabilidad en la ocupación

El contrato de trabajo se basará en los principios de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

Artículo 37. Adscripción temporal de carácter voluntario

Cuando un puesto de trabajo de la plantilla de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears, cuyo ámbito se define en el artículo 2 de este Convenio, quede vacante de forma temporal o definitiva, se podrá ocupar con carácter temporal por personal laboral fijo o personal fijo de empresa con carácter indefinido, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- El trabajador o la trabajadora habrá de pertenecer al mismo grupo profesional que el puesto a cubrir y reunir los requisitos de titulación y de otra índole exigidos en la relación de puestos de trabajo para su ejercicio.
- En el supuesto de que haya más de una persona solicitante, se adjudicará atendiendo a la antigüedad en la Fundación.
- La adscripción tendrá una duración máxima de un año prorrogable por otro si persisten las circunstancias que la motivaron. Excepcionalmente cuando las necesidades del servicio lo requieran, la Fundación con el acuerdo del Comité de Empresa, podrá prorrogar dicho plazo.
- La adscripción temporal tendrá, en todo caso, carácter voluntario para la persona trabajadora.
- De todas las adscripciones temporales se dará cuenta de manera inmediata al Comité de Empresa, especificando las causas que la motivan.
- El puesto de trabajo ocupado en adscripción temporal deberá ser incluido en la siguiente convocatoria por el sistema que corresponda, salvo que tenga titular.
- El personal en adscripción temporal tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo de procedencia y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto que efectivamente ocupa.
- Esta adscripción no da derecho a indemnización.

Artículo 38. 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 por otra, la primera quedará a disposición de la empresa, que además tendrá que adscribirla provisionalmente en otro puesto de trabajo dentro del mismo término municipal o en uno limítrofe de aquel en que ha sido cesada.

El personal laboral que ocupe un puesto de trabajo en adscripción provisional podrá ser adscrito provisionalmente en otro puesto que esté



ubicado dentro del mismo término municipal o en uno limítrofe, con el informe previo de la empresa y del Comité de Empresa. Este cambio de adscripción provisional no podrá comportar el traslado fuera de la isla de residencia, excepto en los casos en que la persona afectada manifieste su conformidad con el mismo.

CAPÍTULO IV **JORNADA Y HORARIO**

Artículo 39. Jornada laboral

La jornada general de trabajo para todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio es la legalmente establecida y/o acordada de trabajo efectivo de media en cómputo anual. No obstante, con carácter general, la jornada se distribuye a efectos de su cómputo, de forma mensual.

No se computará, a efectos de la duración de la jornada máxima anual, el exceso de horas trabajadas 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 Fundación, 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 40. Horario

La jornada semanal será, 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 de horario será la franja comprendida entre las 9.30 y las 14.00 horas. La parte flexible, que con carácter general se distribuirá a voluntad del personal laboral, será la comprendida entre los tramos horarios siguientes:

- Entrada: Entre las 7.00 h y las 9.30 h
- Salida: Entre las 14.00 h y las 16.30 h, todos los días de la semana

El personal investigador junto con el personal de apoyo a la investigación, por las peculiaridades y necesidades del servicio podrán realizar de forma excepcional, una jornada flexible fuera de lo establecido en el párrafo anterior, siempre y cuando durante la semana dicho personal realice el total de la jornada laboral semanal de 37,5h.

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

1. Personal que trabaja a turnos

La permanencia física del personal que realiza turnos en las dependencias donde se presten los servicios correspondientes se hará efectiva durante 7 horas y 30 minutos diarias por turno de trabajo (mañana y tarde) y 10 horas si el turno se realiza de noche.

A estos efectos, la jornada máxima diaria será de 10 horas efectivas de trabajo. Siempre se ha de respetar un descanso de 12 horas entre jornadas.

Una vez realizada la jornada total ordinaria en el cómputo conjunto de las 4 semanas, o periodos inferiores, se dispondrá del tiempo sobrante como días libres hasta el inicio del cómputo siguiente.

El personal que realiza jornadas de trabajo sometidas a turnos tendrá libres, como mínimo, veinte fines de semana de los cuarenta y ocho anuales y, si el descanso semanal, entre lunes y viernes, coincide con una fiesta laboral recogida como tal en el calendario laboral, recuperará dicha fiesta de acuerdo con la dirección del centro o unidad funcional o la representación de los trabajadores.

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

La modificación de la planificación de los servicios será negociada con la representación del personal, sin perjuicio de lo dispuestos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.



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

2. Horarios especiales

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se podrán fijar horarios especiales cuando los servicios, centros o dependencias de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears, en función de sus peculiaridades organizativas demanden un horario diferente del habitual.

3. Cuestiones generales sobre el horario

Se disfrutará de una pausa de 30 minutos en la jornada diaria de trabajo, computables como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y se tendrá que disfrutar preferentemente entre las 10,00 y las 11,00 horas, si se realiza en el turno de mañana, y entre las 18,00 y las 19,00 horas, si se realiza en el turno de tarde.

Dada la índole de la prestación de determinados servicios, los descansos semanales, así como las fiestas laborales, se podrán trasladar a otros días de la semana. En todo caso, no podrá trabajarse más de 6 días consecutivos.

El personal con jornada partida disfrutará de una pausa de 30 minutos, que podrá ser fraccionada en dos períodos de 15 minutos, en la jornada diaria de trabajo, computables como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y se tendrá que disfrutar mediante acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa para garantizar las necesidades del centro de trabajo.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas de la mañana tendrán el carácter de nocturnas, excepto que la relación laboral se haya establecido atendiendo a la propia naturaleza del trabajo nocturno.

Anualmente la Fundación elaborará el calendario laboral, debiéndose exponer un ejemplar del mismo 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.

En referencia 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 tendrá un descanso de 10 minutos por cada hora y media de exposición. En ningún caso podrá acumular este tiempo al descanso de 30 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, contará a efectos retributivos en los términos establecidos legalmente o por pactos, pero no a efectos del máximo diario de jornada efectiva.

El personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo tiene derecho a un descanso mínimo de dos días semanales ininterrumpidamente.

CAPÍTULO V **VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y FESTIVOS**

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. Como norma general, 15 días naturales se deberán disfrutar durante el periodo estival. Se considerará como período estival aquel comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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 con hasta tres días adicionales de vacaciones.



4. 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:

- I. Personas trabajadoras con hijos o hijas en edades escolares o escolarizados, siempre que coincida con el periodo de vacaciones escolares y esta preferencia se refiera al periodo de vacaciones completo, no a un mes concreto.
- II. Personas trabajadoras con personas mayores o dependientes a cargo.
- III. Personas trabajadoras que tengan reconocida una mayor antigüedad al servicio de la Fundación.
- IV. Personas trabajadoras que soliciten un único periodo coincidiendo con veintidós días hábiles o treinta días naturales, en ambos casos consecutivos.
- V. Se posibilitará la coincidencia en el periodo de vacaciones de los cónyuges o pareja de hecho estables cuando ambos presten servicios en la Fundación.
- VI. Se posibilitará la coincidencia en el periodo de vacaciones de los cónyuges o pareja de hecho estables cuando ambos estén laboralmente en activo.

5. 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 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.

6. 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.

7. 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. En el supuesto de que el personal cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones por ser materialmente imposible su disfrute, 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.

8. 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:

- día a los 15 años de servicio.
- días a los 20 años.
- días a los 25 años.
- días a los 30 años.

Artículo 42. Reducción de jornada

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

- a. Por razón de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 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 sus 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 su cargo cumpla un año, y la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales, hasta que la persona menor cumpla tres años.

En los supuestos de adopción o acogimiento permanente o pre adoptiva 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 el acogimiento y la reducción proporcional que corresponda, incrementada en 10 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 CAIB y de los entes instrumentales que de ella dependen, únicamente uno de los dos tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras o a la reducción de retribuciones incrementadas en 10 puntos porcentuales a que se hace referencia en los párrafos anteriores.

b. Por razón de guarda legal de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial, con un trastorno mental o que tengan reconocido un grado de dependencia que no tenga actividad retribuida.

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

En cambio, el personal laboral solicitante tendrá derecho a una bonificación en la reducción de su sueldo en los términos previstos en el supuesto anterior, cuando la persona discapacitada, además de carecer de actividad retribuida, acredite una discapacidad superior al 65 por cien, y si recibe una pensión, ésta sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

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 su jornada de trabajo con la disminución proporcional de sus retribuciones.

d. Por ser necesario atender el cuidado de un familiar de primer grado por motivos de enfermedad muy grave.

La persona trabajadora tiene derecho a reducir hasta un 50 por cien de su jornada laboral, con carácter retribuido y por el período máximo de 1 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 la reducción se podrá prorratear entre las mismas, respetando en todo caso, el plazo máximo de 1 mes.

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

e. 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 prematuro de un hijo o una hija o cuando por cualquier otra causa hayan de quedar hospitalizados a continuación del parto.

El personal laboral tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con la consiguiente disminución proporcional de sus retribuciones, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 44.1.b) de este Convenio.

g. Para el 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 una disminución proporcional de retribuciones.

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

3. La jornada reducida computará como jornada completa, a efectos de reconocimiento de antigüedad.

4. 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.





Artículo 43. Flexibilización horaria

1. Por conciliación de la vida laboral y familiar.

El personal laboral podrá ser autorizado a una flexibilización adicional de la parte fija del horario de hasta una hora diaria en los supuestos siguientes:

- cuidado de hijos o hijas menores de 12 años.
- cuidado de hijos o hijas con discapacidad física, psíquica o sensorial, con un 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 su cargo directo con incapacidad física, psíquica o sensorial.
- Por razón de violencia de género para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social, sin perjuicio del derecho de reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones prevista en el artículo 42.1.e) y las faltas de asistencia justificada en los términos previstos en el artículo 45.1.g), ambos de este Convenio.

Las resoluciones que reconozcan esta flexibilidad serán dictadas por las secretarías generales u otros órganos que tengan atribuidas las funciones y habrán de establecer cuál será la parte fija del horario de obligado cumplimiento por parte de la persona interesada que, como mínimo, será la siguiente:

- De 8.00 h a 13.00 h
- De 10.00 h a 15.00 h

2. Teletrabajo.

El personal a cargo de la Fundación tendrá la posibilidad de prestar sus servicios mediante teletrabajo.

El procedimiento de solicitud, los requisitos, los derechos y las obligaciones derivados de la prestación por teletrabajo se establecerán en un acuerdo entre la Fundación y los representantes de los trabajadores.

Artículo 44. Permisos horarios

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

a. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

b. Por nacimiento prematuro de un hijo o una hija, o cuando por cualquier otra causa hayan de quedar hospitalizados después del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, y percibirán las retribuciones íntegras. Esta reducción será compatible con la reducción de jornada que por la misma causa se regula en el artículo 42.1.f) de este Convenio.

c. La trabajadora en estado de gestación tiene derecho a ausentarse del trabajo para efectuar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable para realizar estas actuaciones, y con la justificación previa de la necesidad de realizarlas dentro de la jornada de trabajo. Este permiso se debe hacer extensivo al cónyuge o pareja estable.

d. Por el tiempo indispensable en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e. 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 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.

f. 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 este apartado se pueden ejercer indistintamente por uno u otro de los progenitores.

g. 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 45. Permisos por días

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

a. Por defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en una localidad diferente.



Cuando se trate de defunción o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en una localidad diferente.

A los efectos previstos en este supuesto, se equipara a la enfermedad grave, la hospitalización en institución sanitaria o la hospitalización domiciliaria. Este permiso también es de aplicación a aquellas situaciones de enfermedad en que sea acreditada por el facultativo responsable su gravedad.

b. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y con cambio de residencia, tres días. Los cambios de domicilio se tienen que acreditar mediante certificado de empadronamiento.

c. Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que establezca la legislación sindical o en los que convencionalmente se establezcan entre la Fundación y el Comité de Empresa.

d. Para concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud, durante los días que tengan lugar.

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, quince días naturales.

g. Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer. Las faltas de asistencia de dichas trabajadora, 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 punto primero de este precepto, se condicionará a las necesidades del servicio, con el informe previo de la Jefatura del Departamento o del Servicio de que se trate y, en el momento de la concesión se garantizará que las tareas de la persona trabajadora solicitante del 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 podrá 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 deberá hacerse dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el día 28 (o 29) de febrero del año siguiente. Los días de permiso no disfrutados, no podrán acumularse a los que correspondan al año siguiente.

a. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables. El personal que preste servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutará de un día de descanso por cada uno de ellos, que se podrán acumular a los días de vacaciones o de asuntos propios. Se incorporaran dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

b. Así mismo, se tendrá derecho, como máximo, a un día más de permiso cada año natural cuando alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperables i no sustituibles por las Comunidades Autónomas, coincidan en sábado en ese mismo año.

3. A efectos de permisos, siempre que en el articulado del presente Convenio no se exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen en días, se entenderá que éstos son hábiles.

Artículo 46. Licencias con retribución

1. El personal laboral tiene derecho a obtener licencias por los motivos siguientes:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.



En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya 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 Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo





o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, referente al Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el cual se aprueba el Estatuto básico del empleado público, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

No obstante la aplicación de este punto será conforme a la Disposición transitoria novena del TREBEP, de aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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

Asimismo, las trabajadoras de la Fundación víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajadora de la Fundación tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su 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 el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador 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 guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin 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 en la Fundación, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

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

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

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 47. Licencias sin retribución

El personal laboral con relación laboral indefinida que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrá solicitar las licencias sin sueldo siguientes:

a) Licencia por asuntos propios.

La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio. Se deberá solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes de la fecha prevista para su disfrute, y se habrá de resolver en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de ésta. Para la concesión de esta licencia será necesaria una resolución expresa, la cual habrá de ser motivada cuando sea desestimatoria.

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

b) Licencia sin sueldo para la realización de misiones en países en vías de desarrollo o no desarrollados.

La concesión de esta licencia vendrá determinada por la realización de una misión en países en vías de desarrollo o no desarrollados, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 45/2015, de 15 de octubre, del voluntariado.

Se deberá solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes de la fecha prevista para su disfrute, y se habrá de resolver en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de ésta. Para la concesión de esta licencia será necesario resolución expresa, la cual habrá de ser motivada cuando sea desestimatoria.

La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuado de tres meses.

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

La concesión de esta licencia vendrá determinada por circunstancias de enfermedad grave 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 deberá solicitar, como máximo, en el plazo de los cinco días siguientes en que se tenga conocimiento de la circunstancia que da lugar a la concesión.

La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de tres meses y en dependencia directa de las circunstancias que dieron





lugar a ella.

d) Licencia para la realización de estudios

La concesión de esta licencia vendrá determinada por la realización de estudios sobre materias relacionadas directamente con las funciones propias del puesto de trabajo o de la unidad donde se integra la persona solicitante y para su concesión será necesario un informe previo favorable del órgano directivo del cual dependa la unidad orgánica donde la persona preste sus servicios.

Se deberá solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha prevista para su disfrute, y deberá resolverse en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de ésta. Para la concesión de esta licencia será necesario resolución expresa, que deberá ser motivada cuando sea desestimatoria.

La duración de esta licencia no podrá 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 resolución pertinente, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en este artículo se computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo que disponga la normativa vigente en esta materia en cada momento.

Artículo 48. Tramitación y concesión de permisos y licencias

Corresponderá a la Gerencia de la Fundación la tramitación y concesión de permisos y licencias reguladas en los artículos anteriores, así como de las solicitudes de flexibilización horaria, de acuerdo con las instrucciones y directrices que establezca la Consejería competente en materia de Función Pública, a la que se le deberá enviar la comunicación pertinente.

Artículo 49. Fiestas anuales

El personal laboral tendrá derecho al disfrute de los días de fiesta que rigen en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

En cuanto al disfrute de las fiestas que se puedan conceder no se producirán diferencias entre el personal laboral y el funcionario.

Aquellos que en días festivos hayan de prestar servicios, además del descanso correspondiente, que recuperarán en día distinto, percibirán una gratificación en la cuantía que, cuando sea oportuno, se acuerde con la Gerencia de la Fundación. Si el festivo coincide con el día libre semanal, se recuperará en día distinto y no se podrá percibir ninguna gratificación.

Artículo 50. 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 51. Suspensión 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 doce 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 doce 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.

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.

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

Artículo 52. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o por contratos de trabajo de prestación de servicios en organismos internacionales o con gobiernos con los cuales se hayan firmado acuerdos de colaboración. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al del cese en el cargo, declarando al trabajador o trabajadora, en caso de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Igualmente, la excedencia forzosa también se producirá y declarará 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 concederlo por falta de vacante con dotación presupuestaria.

Las personas que se encuentren en situación de excedencia forzosa expuesta en el párrafo anterior tendrán derecho a la percepción del salario base, de los trienios, de las pagas extraordinarias y de la ayuda familiar, como también al cómputo del tiempo en esta situación a efectos de antigüedad.

Cuando se produzca una vacante dotada presupuestariamente en la categoría correspondiente, se adjudicará temporalmente y con carácter preferente a la personal 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 adquirirá la carga de comunicar a la persona interesada esta convocatoria.

Si la persona afectada, por su parte, habiéndole comunicado la convocatoria, no se presenta, se le declarará en excedencia voluntaria ordinaria.

Podrá acceder a la situación de excedencia forzosa en las mismas circunstancias que el personal indefinido, el personal que no ocupe un puesto en propiedad, que se mantendrá en situación de excedencia forzosa mientras se mantenga la vigencia del contrato, no finalice pero cese o por cobertura reglamentaria.

Todos los casos de excedencia forzosa que se produzcan deberán comunicarse al Comité de Empresa.

Artículo 53. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria a la cual puede acceder el personal laboral de la Fundación puede ser una de las siguientes clases: ordinaria por interés particular, por cuidado de un familiar, por incompatibilidad, por estudios, especial y especial por las 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 desde el 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.

El personal indefinido no fijo o personal laboral interino, con una relación laboral de al menos tres años, podrá solicitar una excedencia voluntaria ordinaria, en los mismos términos establecidos anteriormente.

En el caso de que el personal indefinido no fijo o personal laboral interino no solicite el reingreso dentro del plazo establecido o, una vez solicitado, no obtenga destino por falta de puesto vacante en su categoría laboral en el plazo de un mes, se extinguirá su relación contractual.

El personal laboral sin puesto de trabajo en propiedad tiene una expectativa de reingreso en los términos establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, **en cuyo caso** no será posible el reingreso.

2. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares

El personal laboral tiene derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años por 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 desde la fecha del nacimiento del hijo o la hija o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniese disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia, con reserva de plaza, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su 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 realice ninguna actividad retribuida.

La concesión de este tipo de excedencia se hará con declaración previa de la persona peticionaria de no ejercer ninguna otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado del hijo menor, o de un familiar hasta segundo grado.

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

Una vez transcurrido el tiempo para el que se concedió la excedencia por cuidado de hijos o hijas, o de un familiar a cargo o, si es el caso, desaparecida la causa que motivó su otorgamiento, la persona trabajadora habrá de solicitar 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 solicitado el reingreso en el plazo fijado.

En cualquier momento, mientras se permanezca en excedencia voluntaria por cuidado de hijos o hijas o, familiar a cargo, la persona en excedencia podrá solicitar el reingreso al trabajo por tener reserva del puesto de trabajo durante los tres años que, como máximo, puede durar la excedencia por cuidado de hijos o durante el año que, como máximo, puede durar la excedencia por cuidado de familiares a cargo. En todo caso, durante el tiempo de cada período de disfrute de este tipo de excedencia, tendrá 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 18 años.

El período de permanencia en esta situación será computado a los efectos de antigüedad y la persona en esta situación tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación habrá de ser convocada, especialmente con ocasión de su reincorporación.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad

Quedará 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 distinta categoría profesional o cuerpo funcional del sector público.

El personal declarado en esta 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 que 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, si es el caso, con ocasión de existir un puesto vacante con dotación presupuestaria y, si una vez solicitado el reingreso en tiempo y forma no se obtiene por falta de vacante, la persona trabajadora quedará en situación de excedencia voluntaria ordinaria sin límite de tiempo, hasta que se produzca la vacante correspondiente y se obtenga el reingreso.

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

El personal indefinido no fijo o personal laboral interino, con una relación laboral de al menos tres años, podrá solicitar una excedencia





voluntaria por incompatibilidad, en los mismos términos establecidos anteriormente.

En el caso de que el personal indefinido no fijo a personal laboral interior no solicite el reingreso dentro del plazo establecido o, una vez solicitado, no obtenga destino por falta de puesto vacante en su categoría laboral en el plazo de un mes, se extinguirá su relación contractual.

El personal laboral sin puesto de trabajo en propiedad tiene una expectativa de reingreso en los términos establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, en cuyo caso no será posible el reingreso.

4. Excedencia voluntaria por razón de estudios

Es aquella que se puede conceder al personal laboral con relación indefinida con más de un año de antigüedad en la Fundación (completada de la manera explicitada respecto de la excedencia voluntaria ordinaria) para cursar estudios por tiempo no superior a cinco años.

La persona que esté en situación de excedencia por estudios tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, y se podrá reincorporar cuando quiera siempre que lo solicite con 15 días de antelación. Transcurrido el período de excedencia concedido, el trabajador o trabajadora pasará a la situación de excedencia voluntaria ordinaria si no ha solicitado su reincorporación.

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

5. Excedencia voluntaria especial

El personal laboral con relación indefinida que lleve un mínimo de dos años de antigüedad en la Fundación podrá solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración máxima de un año y mínima de seis meses, la cual tendrá la especialidad de reserva de plaza y reingreso automático. El tiempo que deberá transcurrir entre esta excedencia y otra de las mismas características habrá de ser superior a cinco años.

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, y siempre que no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, caso en el cual éste no será posible.

Sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral fijo e indefinido no fijo a extinguir no podrá ver amortizado su puesto de trabajo mientras esté en excedencia voluntaria especial, debido a que durante la misma tiene reserva del puesto de trabajo.

6. 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.

El personal sin puesto de trabajo en propiedad tiene derecho a reserva del puesto de trabajo que ocupe durante los seis primeros meses, siempre y cuando no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, supuesto en el cual no será posible.

Artículo 54. Ausencias al trabajo. Enfermedad e indisposiciones

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.

El personal de la Fundación tendrá derecho a:

- de 1 a 4 días de indisposición al año (con un máximo de tres días consecutivos): se percibe el 100% de las retribuciones.
- a partir del quinto día al año de indisposición (o el cuarto si es consecutivo): deducción de las retribuciones del 50%.

No obstante, se reconoce el derecho a percibir un complemento económico de la prestación reconocida por la Seguridad Social hasta alcanzar, como máximo, el 100% de las retribuciones que correspondan a las personas afectadas por las situaciones de incapacidad siguientes:

- 1) Las que impliquen una intervención quirúrgica u hospitalización, aunque éstas tengan lugar en un momento posterior, siempre que corresponda al mismo proceso patológico y no haya habido interrupción. A efectos de determinar esta situación, sólo se considerará como intervención quirúrgica la que derive de tratamientos que estén incluidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud.
- 2) Los procesos que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia, o tratamientos de naturaleza análoga.
- 3) Los procesos que tengan inicio durante el estado de gestación, aunque no supongan una situación de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia.
- 4) Las derivadas de contingencias comunes por una enfermedad grave que imposibilite el desarrollo normal de la prestación del servicio. A estos efectos, se entenderán como enfermedad grave las bajas iguales o superiores a cinco días.
- 5) Las que afecten a empleadas víctimas de violencia de género y que deriven de esta situación.

Artículo 55. Incapacidad temporal

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.

Para 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, los accidentes laborales y riesgo durante el embarazo): 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 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.

El trabajador tiene la obligación de presentar el comunicado médico de baja desde el primer día, como también los comunicados de confirmación o, si procede, el comunicado médico de alta, expedido por un médico competente.

Las referencias a los días que se hacen en el apartado anterior se entenderán realizadas a días naturales.

CAPÍTULO VII

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 56. Extinción del contrato

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57. 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 de la Fundación, 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, deberá 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 Decreto de Acción Social a favor del personal funcionario y del personal laboral al servicio 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.

Todo el personal laboral 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 58. 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 ha de solicitar, a través de la Fundación, con una antelación de tres meses a la fecha prevista para jubilarse parcialmente, a los efectos 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 del relevista, conforme con la normativa laboral y de Seguridad Social vigente en cada momento en materia de jubilación parcial.

La selección del relevista se realizará mediante una oferta pública en el SOIB, respetando los requisitos de los artículos 12.6 i 12.7 del Estatuto de los trabajadores, y los principios de mérito, capacidad y publicidad. La duración del contrato de relevo será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Antes de formalizar la contratación es preceptivo que el Comité de Empresa emita informe.

Artículo 59. 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 cada momento, en el Decreto de Acción Social a favor del personal laboral al servicio de la Fundación, conforme a las condiciones y requisitos que se establezcan.



CAPÍTULO VIII **SALUD LABORAL**

Artículo 60. 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, así como el deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

Artículo 61. Protección de la salud y la seguridad en el trabajo

Para poder hacer efectivo este derecho, la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears 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 sus disposiciones de desarrollo en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para llevar a término tareas preventivas.

Artículo 62. Plan de prevención

La Fundación llevará a término la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que contemplarán evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la Fundación, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

No obstante la Fundación anualmente procederá a realizar planes anuales de actividad preventiva dirigida en particular, a la seguridad y salud laboral del personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 63. Planes y medidas de emergencia

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

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

Artículo 64. Información, consulta y participación

Con el fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Fundación adoptará 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 hayan de adoptar de acuerdo con la normativa aplicable.

El derecho a consulta y participación del personal laboral se han de ejercer con las adaptaciones necesarias en atención a la diversidad de las actividades que se llevan a término y las diferentes condiciones en que estas 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 65. 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 término o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a la cual se refiere el apartado anterior podrá impartirse 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 y cuando se garantice la calidad de las actividades formativas.

Artículo 66. Vigilancia de la salud

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



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

Artículo 67. Equipos de protección individual

La Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears facilitará al personal los equipos y los medios de protección individual (EPIs) adecuados a los trabajos que realicen. Los Comités de Seguridad y Salud y los delegados y delegadas de prevención participarán en la determinación sobre la dotación y elección de los equipos y medios mencionados.

Artículo 68. Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo centro de trabajo lleven a término actividades personal laboral de la Fundación y personal de otras empresas, éstas han de cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y se deberán establecer 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 siempre que sea posible, con anterioridad a la realización en el mismo centro de trabajo.

Artículo 69. 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 tendrán atribuidas las competencias y facultades establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones de desarrollo.

Artículo 70. 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. Tendrán atribuidas las competencias y facultades establecidas por el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y aquellas otras que se acuerden.

Artículo 71. Presencia de recursos preventivos

La Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears mantendrá en sus centros de trabajo la presencia de los recursos preventivos que sean necesarios de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995.

Artículo 72. Ropa de trabajo

La Fundación facilitará vestuario apropiado, incluido el calzado, para aquellos puestos que lo requieran por sus características. Para fijar estos puestos de trabajo, el número de prendas que les correspondan y la renovación de éstas, se estará a aquello que determine la gerencia de la Fundación, con negociación previa con el Comité de Empresa, durante el primer trimestre del año.

Si en algunas unidades administrativas, por la costumbre o la adecuación de las actividades habituales, la Fundación exige vestir uniforme en algunos puestos de trabajo, la Fundación estará obligada a proporcionarlos en los términos que determine la Gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

CAPÍTULO IX ACCIÓN SOCIAL

Artículo 73. Acción social

En materia de ayudas sociales y demás prestaciones, al personal laboral le será de aplicación el Decreto 135/1995, de 12 de diciembre, por el cual se regula la acción social a favor del personal funcionario y laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, o la normativa que esté vigente en el momento de la aplicación, de acuerdo con lo establecido en las leyes de presupuestos y resto de normativa de aplicación

CAPÍTULO X 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, y que se regirá por las siguientes reglas:

1ª El complemento de antigüedad se devengará por trienio vencido. Los trienios suponen tres años de servicios prestados en el ente y se reconocerán y devengarán en el grupo al cual pertenezca el trabajador en el momento del vencimiento de cada uno de estos, y con efectos económicos a partir del mes siguiente a su vencimiento, salvo que este sea el primer día del mes.

2ª El reconocimiento de servicios previos en otros entes y/o administraciones, a efectos de retribuir el complemento de antigüedad, que sólo se podrá hacer de acuerdo con la misma normativa y los mismos criterios previstos para el reconocimiento de servicios previos al personal funcionario al servicio de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

3ª Los trabajadores que se les reconozca la antigüedad tendrán derecho a percibir el importe correspondiente al número de trienios reconocidos por servicios previos

- 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 determinen, 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 y 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) Complemento de penosidad: concepto que engloba a todos los complementos destinados a retribuir la conducción habitual de vehículos, el esfuerzo físico, las tareas en condiciones meteorológicas adversas, la atención de emergencias, el uso de determinados equipos o de maquinaria especial, la exposición a productos químicos y cualquier otro similar, y también las actividades clasificadas en los anexos en materia de prevención de riesgos laborales vigentes.

Asimismo, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda de la Ley 19/2019, de 30 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2020 —que crea el complemento de rendimiento investigador que prevé el artículo 43 del Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears— el personal investigador incluido en el ámbito de aplicación del citado Decreto podrá percibir dicho complemento en las condiciones que deriven del Decreto 17/2019, su normativa de desarrollo y la negociación colectiva.

La determinación concreta de la cuantía económica individual a percibir por este concepto retributivo y, si procede, de los sucesivos tramos en los que se articule, se debe determinar en el marco de la negociación colectiva, de conformidad en todo caso con la legislación estatal y autonómica substantiva y presupuestaria aplicable, particularmente con el apartado 2.5 de la DA15 de la Ley 15/201, de 27 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares para el año 2013, y con los informes previos que sean preceptivos,



sin que en ningún caso la cuantía total anual de este complemento no pueda ultrapasarse los 9.000 euros anuales, o la cuantía que, en su caso, establezcan las leyes de presupuestos de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

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 (en aquellos casos que haya sido imposible el disfrute de vacaciones durante la relación laboral) 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

Las horas extraordinarias deberán tener un carácter excepcional. No obstante, si fuera necesaria su realización, éstas se compensarán de la siguiente forma:

- Cada hora realizada fuera de la jornada normal: con una hora y media de descanso.
- Cada hora realizadas en fines de semana, nocturnas o en días festivos: con dos horas de descanso.

El periodo de descanso equivalente se acordará entre el trabajador y el Jefe de Grupo bajo la supervisión de la unidad de RRHH.

En el supuesto de que la compensación con tiempo de descanso resulte incompatible con las necesidades del servicio, se podrán retribuir económicamente las horas extraordinarias de los colectivos que se establezcan por acuerdo del Consejo de Gobierno, previo informe del gerente de la Fundación motivando que no es posible la compensación con tiempo de descanso, junto con la acreditación de la existencia de crédito suficiente y el resto de trámites que establezca la normativa de aplicación.

La retribución por el concepto de horas extraordinarias estará sujeta a la normativa sectorial aplicable.

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, a, se calculará de conforme al Decreto 85/1990, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{VH: } \frac{(\text{SB} \times 14) + (\text{C. antigüedad} \times 14) + (\text{C. extra junio}) + (\text{C. extra dic.})}{\text{JA}} \times 1,5$$

VH: valor hora

SB: sueldo base mensual (grupo)

C. antigüedad: complemento de antigüedad mensual del puesto del trabajo (grupo)

C. extra junio: complemento paga extraordinaria junio

C. extra dic.: complemento paga extraordinaria diciembre.

JA: jornada anual en horas

Cuando se trate de servicios realizados en horario nocturno, festivo o fin de semana el multiplicador de la fórmula anterior será 2 en vez de 1,5.

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 XI **DERECHOS DE REPRESENTACIÓN**

Artículo 79. Derechos de representación colectiva del personal laboral de la Fundación

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución Española, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo, el personal laboral de la Fundación tiene derecho a participar en la empresa a través de sus órganos de representación.

Artículo 80. Órganos de representación del personal laboral

Serán órganos de representación laboral de la Fundación

1. Los Comités de Empresa.
2. Las secciones sindicales.
3. Los Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 81. Comités de Empresa y secciones sindicales

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

Cada Comité de Empresa elegirá entre las personas que lo integran, aquella que ha de ejercer la presidencia y la que ha de asumir la secretaría, elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la legislación vigente, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, y a la consejería competente.

Cada persona integrante del Comité de Empresa dispondrá de 40 horas mensuales para atender las funciones representativas. A estos efectos, no se computarán las invertidas en acciones o reuniones convocadas por la Dirección.

El Comité podrá distribuir y acumular las horas de las distintas personas que lo componen por cómputo trimestral y asignárselas a uno o a diversos componentes, sin exceder del máximo total de horas. Éstos podrán, si cabe, quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de la remuneración que corresponda.

Para utilizar estas horas, bastará una comunicación previa al Jefe respectivo con un plazo adecuado y la justificación posterior del tiempo empleado.

Tanto a las reuniones del Comité de Empresa o de la Comisión Paritaria como a las de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, las partes integrantes de éstas podrán ir acompañadas de personas asesoras o expertas.

2. Secciones sindicales. Los sindicatos o confederaciones con representación en el ámbito de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears, podrán establecer las secciones sindicales correspondientes, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los pactos que se puedan negociar en materia de acción sindical.

Artículo 82. Acción sindical

Con independencia de los derechos de representación recogidos en la Ley 11/1985, de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores, en materia de derechos de representación y acción social, será de aplicación el acuerdo sobre desarrollo de la acción sindical de las Juntas de Personal, Comités de Empresa y las secciones sindicales que esté en vigor.

Artículo 83. Comités de Empresa

Son funciones de los Comités de Empresa:

1. Emitir informe 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.
 - Sobre sanciones por faltas graves y muy graves.



- Sobre traslados.
- 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
- Informe sobre las transferencias de personal.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten globalmente al personal laboral de la Fundación (jornada, turnos, horarios, sistemas de remuneración y salario, sistemas de trabajo y rendimiento).

El plazo para la emisión de los informes será de 15 días hábiles.

2. Recibir información:

- Sobre modelos de contrato de trabajo y documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Trimestralmente sobre la evolución del índice de absentismo y sus causas, así como de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Sobre el seguimiento, estudio y valoración de los diferentes puestos de trabajo de carácter laboral de la Fundación.
- Sobre trabajos de superior e inferior categoría.
- Sobre realización de horas extraordinarias detalladas por servicio. Los comités podrán exigir que esta relación sea pormenorizada e individualizada cuando se pueda deducir racionalmente que se han sobrepasado los límites legales.

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

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

5. Cuantas otras funciones le vengán atribuidas expresamente en el presente Convenio.

Artículo 84. Indemnizaciones por gastos a los representantes del personal

Los gastos de desplazamiento o indemnizaciones de los miembros del Comité de Empresa, ocasionados por la representación que ostentan, correrán a cargo de la Fundación, siempre que sean originados por las reuniones periódicas o extraordinarias de los Comités, o por convocatoria de la Fundación.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 85. Régimen disciplinario

En virtud de incumplimientos laborales, el personal laboral podrá ser sancionado de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Convenio. Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora y al Comité de Empresa correspondiente y al sindicato al que esté afiliada si hay constancia del mismo, haciéndose constar la fecha y el motivo de la sanción.

Artículo 86. Graduación de faltas disciplinarias

Las faltas disciplinarias del personal laboral, 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. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes a su puesto de trabajo o funciones asignadas.
8. La violación de la imparcialidad utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
9. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de superiores, salvo que constituyan faltas manifiestas del ordenamiento jurídico.
10. La prevalencia de la condición de empleado/a de la Fundación para obtener un beneficio indebido para sí mismo o para otro.
11. La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
12. La realización de actos dirigidos a coartar el ejercicio libre del derecho de huelga.
13. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
14. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando esto dé lugar a una situación de incompatibilidad.
15. La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
16. El acoso laboral.
17. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la competencia desleal.
18. El hurto, el robo, y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
19. 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.
20. 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.
21. Los maltratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a terceras personas.
22. Apropiarse de objetos, documentos, material, alimentos... del centro, del servicio o del personal.
23. El acoso sexual y moral.
24. Poner otra persona a realizar los servicios sin autorización de la dirección o coordinador/a del centro o servicio.
25. Exigir, dar o aceptar remuneración a terceros.
26. La negligencia en la preparación y/o la administración de la medicación o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de terceras personas del centro o servicio.
27. Realizar trabajos por cuenta ajena o propia, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para alargar esta incapacidad.
28. 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.
29. 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 a superiores, compañeros o subordinados.
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 Fundación 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 y 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 los clientes, los investigadores, 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 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 calificación de las faltas, sin perjuicio del descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o de puntualidad no justificadas, serán las siguientes:

1. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y de sueldo de uno a tres meses.
- Imposibilidad de participar en procesos de promoción interna, de concursos o de movilidad por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que venía desarrollando.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Imposibilidad de participar en procesos de promoción interna, de concurso o de movilidad por un periodo de uno a dos años.

3. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

4. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, el descuido o la negligencia revelada en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o la reincidencia, así como el grado de participación.

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, entendiendo 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 competente para resolver.

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 resolución de la gerencia 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 calificación 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.
- f. 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 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, notificando a las personas interesadas para que, en el plazo de cinco (5) días, propongan prueba si lo consideran conveniente.

Artículo 92. Prescripción de infracciones y 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 jefaturas y superiores

Las jefaturas y superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que resulte procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor por la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Fundación y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 95. Abuso de autoridad

Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho de la persona trabajadora, reconocido legal 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 que se considere perjudicada podrá poner el hecho en conocimiento del superior inmediato o de la Gerencia de la Fundación, bien directamente o través de la representación del personal, si lo considera oportuno. La gerencia de la Fundación ratificará o no la procedencia de la función ordenada.

Ninguna persona está obligada a obedecer órdenes que supongan comisión de delito o falta u orden de carácter vejatorio que se entiendan que afectan a la dignidad de la persona trabajadora, así como aquellas que procedan de personas no autorizadas debidamente por la Fundación.

Artículo 96. 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 Fundación a partir del hecho o de la notificación o publicación del acuerdo que las motive. La Fundación tendrá

la obligación de contestar estas reclamaciones en un plazo máximo de 30 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 97. 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.

Artículo 98. Acoso laboral

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

