



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

1371

Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la Fundación pública municipal Pilar y Joan Miró de Mallorca y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedentes

1. El 12 de diciembre de 2024, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de la Fundación pública municipal Pilar y Joan Miró de Mallorca.
2. El 16 de enero de 2025, Josep Ginard Vallcaneras, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
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 Fundación pública municipal Pilar y Joan Miró de Mallorca, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua castellana y hacer constar que la versión catalana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, firmado electrónicamente el 21 de marzo de 2025

La secretaria autonómica de Trabajo, Empleo y Diálogo Social

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía
y por suplencia de la directora general de Trabajo y Salud Laboral
(BOIB 14 de 30 de enero de 2025)



CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Disposición preliminar

La Comisión Negociadora de este Convenio ha sido formada por

En representación de la Fundació Pilar i Joan Miró a Mallorca:

- Sr. Javier Bonet Díaz
- Sra. Antònia Maria Perelló Ferrer
- Sr. Rafael Umbert Salas

En representación legal de las personas trabajadoras:

- Sra. Roser Salmoral Buitrago (CCOO)

Las partes acuerdan que sea el Sr. Josep Ginard Vallcaneras, con DNI 18234435N, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, quien solicite el registro, el depósito y la publicación de este Convenio.

Artículo preliminar. Igualdad y no discriminación. Declaración de principios

Es intención de las partes negociadoras respetar en todo momento el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

A este efecto, el presente Convenio se redacta con el ánimo de respetar en todo momento este principio, sin realizar ninguna discriminación.

Por lo tanto, se adapta el lenguaje utilizado para adecuarse a la LOIEEMH y al RDL 2/2015.

Artículo 1. Objeto

Este Convenio tiene por objeto regular las condiciones generales de trabajo y las relaciones laborales del personal laboral de la Fundació Pilar i Joan Miró a Mallorca (en adelante, Fundación Miró Mallorca).

En virtud de las negociaciones mantenidas entre la Fundación y el Comité de Empresa, se concierta este Convenio colectivo, que regirá las condiciones de trabajo del personal laboral de este organismo.

Ambas partes se reconocen legitimadas para negociar este Convenio de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores y la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y territorial

Las disposiciones contenidas en este Convenio afectan a todo el personal laboral que presta sus servicios a la Fundación Miró Mallorca y sus centros de trabajo, en el ámbito territorial de las Illes Balears.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación de este Convenio: *a)* el personal de alta dirección; *b)* los colaboradores y los asesores contratados por la Fundación Miró Mallorca para sus programas o servicios; *c)* los artistas, en general, en relación con los servicios por los que sean contratados en el ámbito de proyectos concretos; *d)* el personal procedente de otros museos, fundaciones públicas o administraciones.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga

Este Convenio colectivo tiene una duración de cuatro años y entrará en vigor el 8 de junio de 2023 con independencia de su publicación en el BOIB.

Cualquiera de las partes firmantes puede denunciar este Convenio con una antelación mínima de dos meses en relación con la fecha de su vencimiento. Para que la denuncia tenga efectos, deberá realizarse mediante una comunicación escrita a la otra parte –deberá presentarse una copia de esta a efectos de registro, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 89.1 del Estatuto de los trabajadores.

Si no existe denuncia, el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales y su contenido (tanto normativo como de obligaciones) se mantiene en vigor.





Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Este Convenio constituye un todo único indivisible, basado en el equilibrio de obligaciones recíprocas y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes, y ninguna de las obligaciones y de las contraprestaciones que se mencionan en él pueden considerarse de manera aislada.

Artículo 5. Garantías individuales

Los pactos, las cláusulas o las condiciones individuales que impliquen en su conjunto y en cómputo anual condiciones más beneficiosas respecto a las pactadas en este Convenio se mantendrán vigentes para el personal que disfrute de estas condiciones más beneficiosas.

Artículo 6. Interpretación del Convenio

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

Esta representación laboral deberá informar a la persona trabajadora sobre la cuestión planteada y, si es necesario, lo comunicará a la Dirección, por si la duda puede resolverse a este nivel. Si esto es imposible o si sigue habiendo incertidumbre o discrepancias, será necesario dirigirse a la Comisión Paritaria. Esta Comisión estudiará la cuestión planteada y emitirá el informe correspondiente, cuyo contenido se comunicará a la persona interesada, sin perjuicio de su derecho a acudir a la jurisdicción social, si procede.

Artículo 7. Comisión Paritaria para la interpretación y la vigilancia

En el plazo de un mes como máximo, contado a partir de la publicación de este Convenio en el BOIB, se constituirá una comisión paritaria para la interpretación, el seguimiento y la vigilancia, integrada por representantes de la Fundación y por los miembros designados por los sindicatos firmantes, que deberá responder al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres, a menos que sea por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

Esta comisión se reunirá a petición de una de las partes en un plazo máximo de 10 días.

1. La Comisión Paritaria estará integrada por dos vocales como máximo por cada parte, con representación igual tanto por parte de la Fundación Miró Mallorca como de la representación legal de las personas trabajadoras. Cada parte puede convocar a una persona asesora si lo considera pertinente.
2. El personal asesor será designado libremente por los vocales de cada parte, y son asesores con voz, pero sin voto.
3. Además, la Comisión Paritaria podrá usar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en todas las materias que sean de su competencia, también con voz, pero sin voto.
4. Funciones. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:
 - a. La interpretación auténtica del Convenio.
 - b. El arbitraje y la conciliación de las cuestiones o los problemas sometidos a su consideración, por ambas partes o en los supuestos previstos en este texto.
 - c. La intervención en los conflictos colectivos ejerciendo funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
 - d. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - e. El análisis de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
 - f. Medio de desarrollo y resolución de conflictos de todos y cada uno de los aspectos que regula este Convenio y, en particular, de todo lo relacionado con las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.
 - g. La emisión de dictamen en el plazo máximo de 7 días hábiles desde su recepción sobre las discrepancias que puedan surgir durante la negociación en los periodos de consulta para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo mencionadas en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores.

5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria son vinculantes y requieren la aprobación por mayoría de sus miembros.

6. El ejercicio de las funciones anteriores no obstaculiza en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

7. Procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Las distintas instancias a las que se puede acudir son las siguientes:





- a. Sometimiento de las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, de carácter potestativo según el artículo 82.3, excepto que una de las partes solicite su intervención.
- b. Recurso en el TAMIB, cuando no se haya sometido la discrepancia a la Comisión Paritaria o no se haya llegado a un acuerdo en esta.
- c. Arbitraje voluntario.
- d. De manera subsidiaria a las anteriores y en último término, cualquiera de las partes podrá solicitar acudir a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears, creada por el Decreto 51/2013, de 29 de noviembre.

En la sesión constitutiva se establecerán sus reglas de funcionamiento, que se incluirán como anexo. Los acuerdos y asuntos tratados en la Comisión se harán públicos.

Después de la consulta previa con la Comisión Paritaria, todas las condiciones establecidas en este Convenio, en caso de duda, ambigüedad, oscuridad y contradicción en cuanto a su sentido o alcance, deberán interpretarse y aplicarse de la forma que resulte más favorable para el personal de la Fundación.

Artículo 8. Conflictividad

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a agotar las vías de diálogo antes de adoptar medidas o actitudes conflictivas. A este efecto, y antes de adoptar cualquier medida legal de conflicto, las partes acuerdan someterse a la mediación ejercida por el TAMIB.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad

Este Convenio negociado es vinculante y lo deberán cumplir obligatoriamente las dos partes que lo firman una vez lo haya aprobado el órgano competente, y se aplicará de acuerdo con la legalidad vigente. Forma un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación, por lo que, si la jurisdicción competente anula o propone modificar alguna de sus estipulaciones, se modificarán las que estén directamente afectadas por el contenido de la sentencia. El resto del Convenio restará vigente durante el tiempo pactado, si la Comisión Paritaria no determina que la nulidad o anulación afecta sustancialmente a su totalidad.

Si la autoridad laboral, en ejercicio de sus facultades, de acuerdo con el artículo 90.5 del Estatuto de los trabajadores, y efectuando el control de la legalidad o las partes interesadas, impugna este Convenio ante la orden jurisdiccional y, como consecuencia, la jurisdicción social anula total o parcialmente alguna de sus cláusulas o de sus artículos, ambas partes firmantes deberán negociar la totalidad o la parcialidad anulada. El resto del Convenio seguirá en vigor.

CAPÍTULO II **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 10. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio y la legislación general vigente, es competencia y facultad exclusiva de la Fundación Miró Mallorca, a través de sus órganos de gobierno y administración, sin perjuicio, en cualquier caso, de los derechos de información, consulta y negociación reconocidos al personal por el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y este Convenio colectivo.

Cuando las consecuencias de las decisiones de la Fundación Miró Mallorca puedan repercutir sobre las condiciones de trabajo del personal a su servicio, se consultarán y negociarán con representantes legales del personal o con el Comité de Empresa. La Fundación Miró Mallorca no puede encargar a su personal ninguna tarea que menoscabe su dignidad profesional, que suponga discriminación profesional o que sea lesiva para su dignidad como persona.

En el caso de externalización de servicios y de actividades con personal afectado, la Dirección informará a la representación legal del personal de la voluntad de iniciar este proceso en el plazo máximo de 15 días laborables a partir del momento en que se tenga constancia de ello.

Artículo 11. Calendario laboral

El calendario laboral se publicará anualmente, tan pronto como se conozcan los festivos laborales de ámbito estatal, autonómico y local, según la ordenación laboral para las Illes Balears. Los días 24 y 31 de diciembre las oficinas de la Fundación Miró Mallorca permanecerán cerradas.



Artículo 12. Jornada laboral

La jornada laboral ordinaria se establece en 37,5 horas semanales de trabajo efectivo. La jornada anual es de 1.635 horas de trabajo efectivo.

Horario:

- 37,5 horas semanales a razón de 7 horas y 30 minutos diarios, que corresponden a 25 horas fijas y 12,5 horas flexibles.
- Parte fija de la jornada:
 - del lunes al viernes, de 9 h a 14 h
- Resto de horas flexibles:
 - de lunes a viernes, de 7 h a 18 h (horario de invierno) o a 19 h (horario de verano), es decir, en función del horario de cierre del museo.

En relación con lo dispuesto en la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012 en cuanto a la jornada de trabajo para el sector público, durante la vigencia de dicha Ley, habrá que atenerse a lo que esta dispone. En cualquier caso, si durante la vigencia del presente Convenio se publicara una nueva disposición legal por la que se regulara una nueva jornada de trabajo efectivo para el sector público, local o autonómico, habrá que atenerse a lo que disponga esta disposición legal. En caso de que se derogue dicha Ley, se aplicará la jornada establecida en el primer párrafo de manera automática, como se recoge en la disposición adicional primera del presente Convenio colectivo.

Con carácter general, la jornada se realizará habitualmente de forma continuada.

Las horas flexibles se distribuyen en función de las necesidades del servicio. En cualquier caso, cuando no existan exigencias específicas de servicio, el personal podrá distribuir las horas móviles a su conveniencia.

La diferencia negativa, en cómputo quincenal dentro del mes natural, entre la jornada de trabajo establecida y la efectivamente realizada por la persona trabajadora, no amparado en causa legal, dará lugar a la deducción de los haberes en la nómina correspondiente, sin perjuicio de la aplicación, si procede, del régimen disciplinario correspondiente.

Las horas flexibles podrán realizarse fuera del horario establecido como jornada laboral ordinaria. En este supuesto (es decir, siempre que sea fuera de los horarios establecidos), la Fundación Miró Mallorca está obligada a compensar a razón de una hora y media por cada hora trabajada a partir de las 18 h o 19 h (en función del horario de cierre del museo) o en sábados, y 2 horas a partir de las 22 h, domingo o festivos. Estas compensaciones son acumulables de un mes a otro, con liquidación bimensual.

En caso de necesidad, para cubrir las actividades o acontecimientos programados por la Fundación Miró Mallorca, si hay que realizar tareas fuera del horario establecido, el personal responsable de los departamentos o servicios, y el propio personal, pueden proponer el cambio eventual de horario a la Dirección para que lo apruebe, con la posibilidad de que la Dirección también podrá proponer este cambio eventual de horario al personal. Este cambio eventual de horario podrá dejar sin efecto la parte fija de la jornada. En cualquier caso, el cambio eventual de horario debe respetar el descanso diario de 12 horas y el semanal de 36 horas, y se comunicará al personal afectado con una antelación mínima de 7 días naturales.

Artículo 13. Descanso

El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas, disfrutará de un descanso en la jornada de trabajo de un periodo de 30 minutos computables como tiempo de trabajo efectivo (o 15 minutos si la jornada es inferior).

Si por razón del cambio eventual de horario debe realizarse jornada partida, el descanso mínimo entre periodos será de una hora.

Este descanso no es acumulable con la hora de entrada ni de salida. El descanso no disfrutado durante un día de trabajo no podrá recuperarse.

Artículo 14. Horas extraordinarias

Cada hora de trabajo efectivo que se realiza sobre el horario de la jornada laboral, si es por causa justificada y está autorizada por la Dirección o la persona responsable, será recuperada a razón de una hora y media por cada hora trabajada.

Alternativamente, a elección de la Fundación Miró Mallorca, la hora extraordinaria será compensada económicamente con un incremento del 75 % sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria. Si la hora extraordinaria es nocturna o festiva, el incremento se calculará sobre el salario de la hora nocturna o festiva.



El número de horas extraordinarias no podrá superar las 80 horas anuales. La liquidación de estas horas extraordinarias autorizadas podrá ser trimestral, pudiendo disfrutarlas también dentro de la parte fija de la jornada sin necesidad de especificar el motivo de la solicitud.

El valor de la hora ordinaria para cada uno de los niveles retributivos del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio es el resultado de la siguiente fórmula:

Valor de la hora ordinaria = total de las retribuciones anuales / horas anuales (*)

*Las que establezca anualmente el calendario

Artículo 15. Viajes y salidas

Por viajes y salidas, además de los gastos del viaje de ida y vuelta, alojamiento y gastos derivados de los desplazamientos, se abonarán los siguientes gastos de manutención:

- a. 75 euros diarios, si corresponden a desplazamientos dentro del territorio español, o 150 euros diarios, si corresponden a desplazamientos en territorio extranjero, siempre que haya pernoctación.

Se abonará la mitad de los gastos de manutención señalados en aquellas jornadas en las que durante el viaje o en el lugar de destino se realice solamente una de las dos comidas principales del día.

Estos gastos de manutención corresponden a los gastos normales de manutención en establecimientos de hostelería y desplazamientos en destino y, en consecuencia, tienen carácter compensatorio y no salarial, como indemnización o “suplido” previsto en el vigente reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), en la medida en que no se superen las cantidades máximas que el mismo establece.

En las salidas de viajes fuera de la isla de Mallorca o que supongan pernocta, además de la jornada habitual que realiza la persona trabajadora, se considerarán horas adicionales efectivas de trabajo 2 horas más por cada día laborable (de lunes a sábado) y de un día más por cada domingo o festivo.

Para velar por el descanso del personal de la Fundación, la Dirección solo autorizará viajes, salidas y pernoctaciones en domingos y festivos cuando sea justificable e indispensable.

Se respetará siempre el descanso semanal de un día y medio.

La compensación de horas por viajes tiene un límite acumulativo de 60 horas anuales, con liquidación trimestral. Se entiende que forman parte de este cómputo y límite, de manera exclusiva, las denominadas horas adicionales. Superado este límite, la persona trabajadora tiene derecho a escoger si el exceso de horas se compensa o si se le abona a precio de hora normal.

CAPÍTULO III **CONDICIONES PROFESIONALES**

Artículo 16. Ingreso y provisión de lugares de trabajo

Las vacantes incluidas en la oferta de empleo público que se produzcan en la plantilla de la Fundación Miró Mallorca se cubrirán mediante convocatoria pública, por concurso, concurso-oposición u oposición libre, y su convocatoria se anunciará mediante publicación en el BOIB.

En la fase de concurso de las pruebas pertinentes se valorará la antigüedad en la Fundación.

Se informará a los representantes legales del personal sobre las bases de cada convocatoria.

La composición de los órganos de selección se ajustará a las previsiones de la normativa reguladora de acceso al empleo público. Sus miembros no pertenecerán necesariamente a la plantilla de la Fundación Miró Mallorca. El representante del personal podrá designar a un representante, que tampoco pertenecerá necesariamente a la plantilla de la Fundación Miró Mallorca, con funciones de vigilancia y control del buen desarrollo del procedimiento selectivo.

Con el resultado de las pruebas de la oferta pública de empleo se formará un bolsín para la contratación temporal para cubrir las plazas vacantes, bajas, sustituciones y permisos.

Artículo 17. Provisión de vacantes con carácter temporal

En caso de cobertura de supuestos de incapacidad temporal, excedencias, licencias con reserva de puesto de trabajo y reducciones de jornada en los casos previstos en el Estatuto de los trabajadores o en este Convenio, la empresa queda facultada, si procede, a utilizar los bolsines de personal que se hayan creado, recurrir al S01B o, alternativamente, seguir un procedimiento abreviado de ingreso provisional a la plantilla.

Si el personal con reserva de puesto de trabajo no solicita, al cesar en su cargo o al finalizar la licencia, su reincorporación en el plazo de 30 días, la plaza que ocupaban se someterá a concurso público. El personal sustituto seguirá prestando temporalmente sus servicios hasta que la vacante no se cubra de manera definitiva.

Para el resto de los aspectos, valdrá lo que dispone el artículo anterior.

Si existen vacantes derivadas de situaciones de incapacidad temporal y la empresa no puede hacer frente a los trabajos o a las actividades del personal en dicha situación con el resto del personal en activo, estas vacantes se sustituirán mediante el tipo de contratación o contrataciones correspondientes. Estas sustituciones no dan derecho a la persona trabajadora, en ningún caso, a cubrir de forma definitiva la vacante de la persona sustituida.

Artículo 18. Clasificación profesional

El personal que presta servicios a la Fundación Miró Mallorca será clasificado, dadas sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral objeto del contrato, en grupos profesionales y, dentro de cada grupo, en niveles.

Los grupos profesionales agrupan unitariamente a las personas trabajadoras que realizan funciones o tareas para cuyo ejercicio se requieren aptitudes profesionales y titulaciones análogas o equivalentes, y determinan el contenido general de la prestación laboral exigible a tales personas trabajadoras. La pertenencia a un grupo profesional capacitará para ejercer tanto las tareas y cometidos propios de los lugares de trabajo pertenecientes a este grupo profesional y área funcional, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones y aptitudes profesionales específicas.

Los niveles —en total cinco— agrupan los puestos de trabajo que presentan grados de especialización, responsabilidad, nivel de capacitación y autonomía homogéneos.

El personal al servicio de la Fundación Miró Mallorca se encuadran en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo profesional I. Lo integran las personas trabajadoras que, teniendo un título universitario de grado concorde con el lugar que deben ocupar, desarrollan funciones técnicamente complejas, con un importante grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Tienen la responsabilidad directa de la gestión de un departamento o servicio. Participan en la definición de los objetivos de su área de actividad y toman decisiones en el ejercicio de su responsabilidad. Organizan, supervisan y coordinan el trabajo de otro personal. Corresponden a este grupo los niveles 1 y 2.
- Grupo profesional II. Lo integran los trabajadores que, teniendo un título universitario de grado, formación profesional de técnico superior u otras titulaciones equivalentes, realizan funciones técnicas con un alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y responsabilidad. Normalmente actúan bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Corresponde a este grupo el nivel 3.
- Grupo profesional III. Lo integran las personas trabajadoras que, teniendo el título de bachiller, formación profesional de técnico o de otras titulaciones equivalentes, realizan tareas que, aunque se ejecutan bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales adecuados y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio que en su ejecución les puedan ayudar otras personas trabajadoras del mismo grupo profesional. Corresponden a este grupo los niveles 4 y 5.

CAPÍTULO IV **CONDICIONES ECONÓMICAS**

Artículo 19. Salario base

Los salarios de las personas trabajadoras de la Fundación serán los reflejados en la tabla anexa. Estos salarios se incrementarán anualmente, si procede, en la cuantía que establezcan las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado para los empleados públicos.



Artículo 20. Antigüedad

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, la antigüedad se computa según la siguiente tabla:

Años de relación laboral acumulados	Trienios	Porcentaje de trienios	Porcentaje
3	1	5	5
6	2	5	10
9	3	5	15
12	4	5	20
15	5	5	25
18	6	5	30
21	7	5	35
24	8	5	40
27	9	5	45
30	10	5	50
33	11	5	55
36	12	5	60

Los trienios se computarán a partir del día en que se cumplan. Para el cálculo del trienio se computará el sueldo base y, si procede, el complemento correspondiente.

Se computará la antigüedad del personal temporal que adquiera la condición de fijo o indefinido en plantilla.

Artículo 21. Pagas extras

Se establecen tres pagas extraordinarias, distribuidas en las siguientes fechas: 31 de marzo; 30 de junio y 30 de noviembre. Estas pagas se abonarán a razón del haber mensual que reciba la persona trabajadora. A este efecto, se considera haber mensual la suma de salario base, antigüedad y complementos.

Artículo 22. Complemento de nivel

Se establece un complemento de nivel que se abonará en 15 mensualidades, según la tabla salarial anexa. Para aquellas personas trabajadoras que vengán percibiendo un complemento *ad personam*, esta cantidad se deducirá del complemento de nivel.

Artículo 23. Retribuciones extrasalariales

Kilometraje

Cuando, por necesidades del servicio, la Fundación Miró Mallorca obligue a realizar un determinado desplazamiento que implique utilizar vehículo propio, se establecerá una indemnización por kilometraje considerada desde el lugar de trabajo hasta el punto en el que se tenga que prestar el servicio. Esta indemnización se fija en la cantidad de 0,26 € por km.

CAPÍTULO V VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 24. Vacaciones

Todo el personal tiene derecho a disfrutar, por año completo de servicio efectivo, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles o de los días que proporcionalmente correspondan al tiempo de servicio efectivo. A este efecto, no tienen la consideración de días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para las jornadas especiales.

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro del periodo comprendido entre el primer día del año del derecho y hasta el 31 de enero del año siguiente. Este límite no se exige en los casos de disfrute a continuación de los permisos de maternidad y paternidad.





Asimismo, se tiene derecho a los días hábiles adicionales que se indican a continuación al cumplir los años de servicio efectivo en las administraciones públicas que asimismo se indican. En este caso, el derecho se hace efectivo a partir del momento del cumplimiento de los años de servicio:

- De 15 a 19 años: 1 día.
- De 20 a 24 años: 2 días.
- De 25 a 29 años: 3 días.
- A partir de 30 años: 4 días.

Los periodos de vacaciones pueden iniciarse cualquier día de la semana y del mes.

Las vacaciones deberán disfrutarse en un único periodo o en un máximo de 4 periodos diferentes sin restricciones, sobre la base del interés de cada persona trabajadora y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Durante los dos primeros meses del año se elaborará un plan de vacaciones, que deberán aprobar conjuntamente la empresa y los representantes legales del personal, y que se expondrá en el tablón de anuncios antes del 30 de marzo. La Fundación Miró Mallorca y la persona trabajadora, siempre por acuerdo mutuo, podrán modificar el periodo asignado.

Las personas interesadas deberán solicitar el disfrute de periodos de vacaciones, o su modificación o anulación, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de inicio mediante los documentos que se determinen. Las solicitudes deben dirigirse al jefe o la jefa respectivo de Área para que las autorice o deniegue expresamente. La autorización final corresponde a la Dirección de la Fundación Miró Mallorca.

Las vacaciones podrán disfrutarse hasta el día 31 de enero del año siguiente.

Artículo 25. Licencias retribuidas

El personal tiene derecho a disfrutar de licencias retribuidas, por el tiempo indicado, con aviso y justificación previos, en los siguientes casos:

- a. Por accidente o enfermedad grave, ingreso hospitalario y/o ambulatorio o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: cinco días hábiles. También se dispondrá de este permiso para cualquier otro persona diferentes de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo.
- b. Por la defunción del cónyuge o pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días. Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c. Por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, debidamente acreditado ante la Fundación y con un máximo de cuatro días por año natural.
- d. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia: dos días.
- e. Para ejercer funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f. Para contribuir a exámenes cuando se cursen estudios oficiales en el disfrute de los permisos necesarios.
- g. Por lactancia de hijo menor de doce meses: una hora de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones. Este derecho puede sustituirse por una reducción de jornada normal en media hora al inicio y final de la jornada, o en una hora al principio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho lo puede ejercer indistintamente cualquiera de los dos progenitores, si los dos trabajan. La trabajadora también puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- h. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban ser hospitalizados después del parto: ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias con la percepción de la retribuciones íntegras. Asimismo, tienen derecho a reducir la jornada de trabajo con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- i. Por razones de guarda legal, cuando tenga el cuidado directo de algún menor de menos de 16 años, de una persona anciana que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no ejerza ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que correspondan. Tendrán el mismo derecho las personas que necesite encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle ninguna actividad retribuida.
- j. Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal.
- k. Por asuntos propios: 7 días. Se podrán disfrutar hasta el día 31 de enero del año siguiente.
- l. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro oficial correspondiente de la persona interesada, 15 días naturales.
- m. Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por parte de las trabajadoras embarazadas.





n. Para asistir a visitas médicas del personal propio o para acompañar a un familiar a cargo hasta el primer grado de consanguinidad, con prescripción facultativa previa y realizando la correspondiente solicitud y hasta un máximo de 25 horas al año, o su proporción para las jornadas reducidas a tiempo parcial, siempre que la persona trabajadora no pueda acudir a las visitas médicas en otro momento fuera del horario laboral, por no haber consulta. Será necesario justificar la ausencia en el puesto de trabajo.

Artículo 26. Licencias no retribuidas

La persona trabajadora que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a siete días ni superior a tres meses. Estas licencias se concederán dentro del mes siguiente a la solicitud o inmediatamente, si se dan circunstancias graves, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder los tres meses cada dos años.

Tendrá prioridad el personal que tenga a su cuidado hijos menores de 14 años o familiares de primer grado dependientes para la asignación de la licencia.

Artículo 27. Excedencias

El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en el Estatuto de los trabajadores, a excepción de los supuestos recogidos en este artículo:

1. La persona trabajadora fija, siempre que cuente con al menos un año de servicio en la Fundación, podrá solicitar excedencia voluntaria para cursar los estudios que le permitan obtener un título académico o profesional. Esta excedencia deberá solicitarse con tres meses de antelación teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo, siempre que se comunique a la Fundación la reincorporación con un mínimo de 30 días de antelación. Deberá reincorporarse en un plazo no superior a siete días naturales desde la finalización de la excedencia. Si no se cumple este plazo, la persona trabajadora solo conservará el derecho al reingreso previsto en el Estatuto de los trabajadores. La Fundación podrá exigir que se acredite la matriculación y asistencia a los estudios que han motivado la excedencia.

La concesión de esta excedencia será discrecional para la dirección de la Fundación y podrá concederse por una sola vez, por un plazo no inferior a un año y no superior a dos; el periodo de tiempo en el que la persona trabajadora esté en dicha situación no computará a ningún efecto.

La excedencia por estudios no podrá afectar a más del 10 % de la plantilla fija.

CAPÍTULO VI PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 28. Ayudas sociales

1. Ayuda por insuficiencia física o psíquica y educación especial. Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos con insuficiencia física o psíquica tendrán derecho a una ayuda mensual de 160 € por hijo en estas condiciones. Esta ayuda es compatible con la ayuda por escolaridad. Asimismo, si necesitan una educación especial, la Fundación Miró Mallorca abonará el 50 % de los gastos de esta situación, además de los normales por escolaridad.

2. Ayudas médicas. Se establecen como anexo las ayudas médicas por gastos de enfermedad, prótesis, etc. que se otorgarán si no están cubiertas por la Seguridad Social.

3. Ayuda por escolaridad. Se establece una ayuda por escolaridad de 28 € mensuales por cada hijo hasta los 16 años, con la acreditación previa de la escolaridad de estos.

4. Ayudas por estudios y formación. La Fundación Miró Mallorca concederá estas ayudas por estudios y formación dentro de los límites de la partida presupuestaria correspondiente cuando (i) se trate de estudios relacionados con su puesto de trabajo, (ii) se trate de escuelas o institutos públicos, con exclusión de centros privados, y (iii) la duración del curso no supere la duración de la relación laboral:

a. Abono del 100 % de la matrícula oficial para:

- i. Bachillerato.
- ii. Módulos ocupacionales.
- iii. Acceso a la Universidad para mayores de 25 años.
- iv. Escuela Oficial de Idiomas.





b. Abono del 50 % de la matrícula oficial para:

- i. Titulaciones universitarias de grado o superior.
- ii. Cursos específicos de formación relacionados con el puesto de trabajo. Para este supuesto, se aceptarán cursos o seminarios tanto públicos como privados.

A efectos de control y ejecución de la partida presupuestaria, las solicitudes deberán dirigirse a la Dirección antes del 1 de septiembre de cada año y deberá adjuntarse el certificado de abono de la matrícula, en el que consten el importe, el curso, la carrera y/o las asignaturas que se incluyan. Estas solicitudes se resolverán durante el mismo ejercicio.

Artículo 29. Pagos avanzados

Por motivos de urgencia o de necesidad debidamente acreditados, el personal tendrá derecho a recibir un pago avanzado de hasta dos mensualidades de salario base más antigüedad.

Estos pagos avanzados no generan intereses y se reintegran con un mínimo de dos mensualidades y un máximo de veinte.

La concesión se realizará a partir de la solicitud de la persona interesada a la Fundación Miró Mallorca, en la que se indica la cantidad solicitada y el plazo escogido para reintegrarla. La Dirección podrá solicitar informe al delegado de personal o a la Comisión Paritaria sobre la apreciación y la calificación de las razones alegadas por el solicitante, como también sobre las preferencias en caso de concurrencia de solicitudes y limitación del saldo vivo de créditos.

La concesión se abonará en el mes siguiente a la solicitud. En el caso que cese la relación laboral con la Fundación Miró Mallorca, la persona interesada deberá reintegrar la totalidad del pago avanzado pendiente de devolución.

No se concederá un pago avanzado hasta que no se haya amortizado íntegramente el anterior.

Artículo 30. Descuentos

El personal de la Fundación Miró Mallorca disfrutará de un descuento del 30 % en productos de *merchandising*, publicaciones de la tienda de la Fundación Miró Mallorca, así como del catálogo razonado de la Fundación Miró Mallorca y un 30 % de la obra gráfica que esté a la venta.

Artículo 31. Seguridad Social

Siempre que una persona trabajadora esté de baja por incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias, la Fundación Miró Mallorca complementará las prestaciones de estos periodos, desde el primer día, hasta llegar al 100 % de su salario habitual mensual. En ningún caso será aplicable este complemento cuando la persona trabajadora no tenga la carencia suficiente para ser beneficiaria de una prestación.

Si una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal sin haber agotado el plazo pasara a situación de incapacidad permanente, se le abonará un 25 % de la base reguladora mientras duren los trámites del expediente de incapacidad permanente, con un máximo de tres meses.

Artículo 32. Desplazamiento al extranjero

En el supuesto que la persona trabajadora se desplace por motivos de trabajo a un país extranjero con el que España tenga suscrito un convenio internacional en materia de Seguridad Social, la empresa y la persona trabajadora se obligan a formalizar, antes de efectuarse el despliegue, la documentación correspondiente para que la persona trabajadora que se desplace pueda ser beneficiaria, si procede, de las prestaciones correspondientes en materia de Seguridad Social.

Para los países con los que no exista convenio, la Fundación Miró Mallorca concertará con la entidad aseguradora que considere oportuna la cobertura de la acción y la prestación mencionada en el apartado anterior.

Artículo 33. Jubilación parcial

A partir de la entrada en vigor del Convenio, el personal laboral fijo de la Fundación Miró Mallorca podrá acceder a la jubilación parcial, en los términos y condiciones fijados en la normativa laboral y de seguridad social vigentes y, adicionalmente, de conformidad con las siguientes reglas.

- a) El porcentaje de parcialidad, así como la jornada de la persona trabajadora relevista, no puede ser superior para cada uno de ellos al 50 % de la jornada establecida.





b) El acceso a la jubilación parcial conllevará el compromiso de la persona trabajadora de extinguir su relación laboral, como máximo, en la fecha de consecución de la edad prevista para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria en el sistema de seguridad social.

Artículo 34. Póliza de seguro

La Fundación Miró Mallorca se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo a favor de todo el personal que en cada momento constituya la plantilla.

Esta póliza cubrirá las siguientes situaciones:

- Invalidez permanente en el grado total para la profesión habitual, y absoluta para todo tipo de trabajo, derivada de contingencias profesionales (es decir, accidente de trabajo o enfermedad profesional), por un importe de 31.000 €.
- Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, por un importe de 25.000 €.
- Muerte por contingencias comunes, por un importe de 13.500 €.

Estas cantidades serán percibidas por la/s persona/s que la persona trabajadora designe y comunique a la empresa o, si procede, a la aseguradora.

La Fundación se obliga, a principios de cada año, a dar a conocer a todo su personal la actualización de las personas designadas para percibir, si procede, la indemnización prevista en este artículo. Si la persona trabajadora no responde en el plazo establecido por la empresa, se entenderá que el receptor es la persona que ya se ha designado y que la empresa conoce.

Artículo 35. Ropa de trabajo

La Fundación Miró Mallorca proveerá a las persona trabajadoras que lo necesiten del material y vestuario adecuado e indispensable para el buen funcionamiento del servicio. Se renovarán dos conjuntos de vestuario completo una vez por año o más en caso de causa justificada.

La Fundación Miró Mallorca repondrá las piezas de trabajo que estén en un estado inadecuado de uso. El personal está obligado a devolver el vestuario utilizado cuando reciba el nuevo o en caso de finalización del contrato laboral con la Fundación Miró Mallorca. El personal está obligado a llevar, durante la jornada laboral, el vestuario o calzado que se le haya entregado.

Artículo 36. Dotación de herramientas

La Fundación Miró Mallorca dotará a todo el personal de las herramientas y los materiales adecuados en cada caso y sección de trabajo. Estas herramientas, propuestas por el encargado de mantenimiento o los responsables de departamentos o servicios, deberán cumplir las normas sobre calidad, rendimiento y seguridad. Las que tengan la condición de equipo de protección individual deberán ajustarse a la normativa de prevención riesgos laborales.

CAPÍTULO VII DERECHOS GENERALES Y SINDICALES

Artículo 37. Derechos de información, consulta y competencias del Comité de Empresa o el representante legal del personal

Se tiene en cuenta como referencia mínima el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores con respecto a información, consulta y competencias del Comité de Empresa. Con el fin de establecer una comunicación fluida sobre el funcionamiento de la empresa, ambas partes deberán reunirse al menos trimestralmente para que el personal pueda colaborar en su mejora global.

Artículo 38. Derecho de reunión

Las personas trabajadoras pueden ejercer el legítimo derecho de reunión en las dependencias de la Fundación Miró Mallorca con los siguientes requisitos y condiciones:

- a. Formalizar la solicitud pertinente con una antelación mínima de 72 horas.
- b. Fijar el día, el lugar y la hora en que deba llevarse a cabo.
- c. Comunicar el orden del día de la asamblea.
- d. Citar los datos personales de los que la convoquen y acreditar su representación para la convocatoria.
- e. Las reuniones se llevarán a cabo, en todo caso, fuera del horario de trabajo.





Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la reunión la Dirección de la Fundación Miró Mallorca no ha formulado, por cualquiera medio, ninguna objeción, la reunión podrá llevarse a cabo sin otros requisitos.

En el plazo de 24 horas deberá notificarse a la Dirección de la Fundación Miró Mallorca la hora de finalización de la asamblea. Una vez transcurrido este plazo sin que se haya cumplido esta prescripción, se entenderá que la reunión ha tenido una duración de tres horas.

Las asambleas deberán ser convocadas por los representantes legales del personal. La reunión no debe perjudicar la prestación de servicios y las personas que la convocan son responsables de su normal desarrollo.

Artículo 39. Acoso laboral - Protocolo

Toda persona trabajadora puede señalar por escrito, a través de sus representantes, los actos que supongan falta de respecto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La Fundación Miró Mallorca, a través del órgano competente, abrirá la oportuna investigación e instruirá, si procede, el correspondiente expediente disciplinario.

Artículo 40. Funciones de los representantes

Los representantes legales del personal tienen las siguientes funciones:

En materia de contrataciones:

- a. Conocer la copia básica de todos los contratos que deban formalizarse por escrito, salvo de los de alta dirección, como también sus prórrogas y denuncias, en el plazo de diez días desde que se suscriban. Quedarán excluidos de la copia básica todos los datos que puedan afectar a la intimidad personal.
- b. Ser informado de los convenios que se lleven a cabo con las oficinas de empleo.
- c. Conocer los modelos de contrato de trabajo que utiliza la Fundación Miró Mallorca, como también los elementos relativos a la finalización de la relación laboral.
- d. Tener conocimiento de los contratos de duración determinada señalizados.
- e. Recibir información de la previsión de nuevas contrataciones, con indicación de su nombre, sus modalidades y el tipo de contrato.

En materia de trabajo:

- a. Ser informado mensualmente de las horas extraordinarias realizadas.
- b. Ser informado de las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- c. Conocer las estadísticas, al menos semestralmente, sobre el índice de absentismo y sus causas.

Los representantes legales del personal deben ser escuchados y, para ello, se les deberá conceder un plazo de quince días para emitir informe sobre las siguientes cuestiones:

- a. Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales en esta.
- b. Reducciones de jornada.
- c. Planes de formación profesional.
- d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e. Estudio de tiempo, establecimiento de primas e incentivos y valoración de los puestos de trabajo.
- f. Reclamación de clasificación profesional adecuada de la persona trabajadora.
- g. Fijación o modificación de horario.

Artículo 41. Derechos y garantías del representante del personal

Derechos:

- a. El derecho de reunión dentro y fuera de las horas de trabajo en local sindical no está supeditado a ningún tipo de requisito, salvo la disponibilidad del tiempo sindical que tenga cada miembro de la representación y de la acreditación documental del motivo de la asistencia.
- b. Los representantes del personal disponen de un crédito de quince horas mensuales, retribuidas a salario real, para ejercer sus funciones de representación. Las horas dedicadas a la negociación del Convenio no se contabilizan en el crédito fijado anteriormente. Estas horas deberán justificarse.
- c. El ejercicio de las funciones representativas comprende la asistencia a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos e informaciones sindicales, etc.





La Fundación Miró Mallorca deberá mantener a disposición de la representación legal del personal un tablón de anuncios. Asimismo, deberá garantizar el ejercicio de las funciones informativas y de representación, sin perjuicio del normal desarrollo productivo.

Garantías:

- a. No ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del ejercicio de su función, durante su mandato y hasta el año siguiente a aquel en el que este expire.
- b. Cuando se tenga que organizar un traslado o un cambio de turno por necesidades del servicio que afecten a un representante legal del personal, este será el último a ser trasladado o cambiado de turno, a no ser que voluntariamente escoja estas opciones.
- c. Apertura de expediente contradictorio para que sea escuchada la persona interesada en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.

Para todo lo no previsto en los artículos anteriores, en relación con el Comité de Empresa, los representantes legales del personal y los delegados sindicales, será aplicable lo previsto en el Estatuto de los trabajadores y la Ley orgánica de libertad sindical.

CAPÍTULO VIII **CONDICIONES DE SALUD LABORAL Y PRL**

Artículo 42. Salud laboral

La Fundación Miró Mallorca deberá cumplir de manera estricta las medidas de seguridad e higiene previstas por la legislación y la normativa vigentes y, en concreto, la Ley de prevención de riesgos laborales y los reglamentos que la desarrollen.

Asimismo, desde la Fundación y con la participación de la representación legal de su personal, ambas partes incorporarán la perspectiva de género en el plan de prevención de los riesgos laborales, promoviendo la participación activa del personal desde consultas previas realizadas antes del diseño del plan de prevención, o desde la participación individual de las personas trabajadoras. Deberán asegurar que la evaluación de los riesgos laborales existentes contemple las diferencias entre hombres y mujeres en tanto a la exposición a los riesgos laborales y a las consecuencias que estos puedan provocar.

Artículo 43. Prevención de riesgos laborales. Delegados de prevención

La persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, como también el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Asimismo, la persona trabajadora tiene derecho a participar en la formulación de la política de prevención en el centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas y en el desarrollo de estas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

El nombramiento del delegado de prevención deberá recaer en este caso en un miembro de la representación del personal. El número de delegados de prevención correspondiente es el que fija el artículo 35.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Las tareas que deberá desarrollar el delegado de prevención son las que se especifican en la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 44. Vigilancia de la salud

La Fundación Miró Mallorca, con sus propios medios o con los recursos de entidades especializadas, deberá garantizar a su personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos inherentes a su trabajo. En concreto, deberá realizarse:

1. Una valoración inicial de la salud personal previa a la incorporación (o reincorporación) en el trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
2. Una valoración de la salud del personal que reanuda el trabajo después de una ausencia prolongada por motivos de salud.
3. Una valoración de salud del personal en intervalos periódicos, y reconocimientos generales de acuerdo con el protocolo y los procedimientos que recomienden los especialistas en medicina del trabajo.
4. El reconocimiento médico del personal especialmente sensible, incluida la mujer embarazada o en periodo de lactancia.



Disposición adicional primera

La jornada laboral semanal pasará a 35 horas de manera automática cuando se apruebe a nivel local o autonómico para los empleados y empleadas públicos y así lo recoja la legislación pertinente.

ANEXO I
TABLA SALARIAL, GRUPOS Y NIVELES (Pendiente de actualizar la tabla salarial)

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SALARIO BASE	SALARIO BASE ANUAL	COMPLEMENTO NIVEL MENSUAL	COMPLEMENTO NIVEL ANUAL	RETRIBUCIÓN TOTAL 2023
I	1	2.485,06	37.275,90	124,96	1.874,40	39.150,30
	2	2.228,75	33.431,25	113,60	1.704,00	35.135,25
II	3	1.972,43	29.586,45	102,24	1.533,60	31.120,05
III	4	1.561,62	23.424,30	85,20	1.278,00	24.702,30
	5	1.513,38	22.700,70	62,48	937,20	23.637,90

1. El salario base y el complemento nivel mensuales son a 15 pagas.

GRUPOS Y NIVELES

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO
I	1	Jefe del Departamento de Colecciones
I	1	Jefe del Departamento de Administración
I	2	Jefe del Servicio de Comunicación y Marketing
I	2	Jefe del Servicio de Educación y Actividades
II	3	Técnico de bibliotecas y archivos
II	3	Técnico de registro
II	3	Técnico de informática
II	3	Técnico de restauración y conservación
II	3	Técnico coordinador de exposiciones
III	4	Secretario/aria de Dirección
III	4	Administrativo
III	4	Auxiliar de educación y actividades
III	4	Maestro de talleres
III	4	Auxiliar de comunicación y marketing
III	5	Oficial de mantenimiento
III	5	Auxiliar administrativo

ANEXO II
AYUDAS MÉDICAS

La persona trabajadora tendrá derecho a las siguientes ayudas médicas para su propio uso personal y los hijos a su cargo, salvo las que puedan ser cubiertas por la Seguridad Social u otros organismos:

a. Dentarias

- Dentadura completa 465,83 €
- Dentadura superior o inferior 237,67 €
- Prótesis parciales (por piezas) coronas y fundas (cada una) 57,05 €
- Empastes/obturaciones/restauraciones (cada uno) 47,52 €
- Implantes osteointegrados (cada uno) 95,06 €





- Endodoncia abono del 35%
- Ortodoncia abono del 35%

(Al inicio del tratamiento deberá aportarse informe médico, coste aproximado y duración.)

b. Oculares

- Por cada lente 23,77 €
- Por cada lente bifocal 38,02 €
- Por cada lente progresiva 47,53 €
- Para monturas 47,53 €
- Por cada lente de contacto 47,53 €
- Por prisma 47,53 €

Se otorgará como máximo un par de gafas o la sustitución de cuatro lentes por beneficiario anualmente.

Deberá acreditarse que son para el titular de la relación de trabajo. En el caso de las lentes de contacto, se concederán como máximo dos pares cada tres años.

c. Auditivas y de fonación

- Por audifono (uno cada 5 años) 464,00 €
- Biófonos (uno cada 5 años) 1.010,00 €
- Adaptador audífonos (uno cada 5 años) 33,00 €

Deberá presentarse informe médico o prescripción facultativa.

d. Ortopedia

- Para todo el personal: plantillas y zapatos ortopédicos, según factura (máx. 55,07 €), únicamente un par por año.
- El material ortopédico (aparatos ortopédicos y ortesis) se abonará íntegramente (salvo de las personas trabajadoras que tengan ayuda médica por su sistema de seguro médico).
- Silla de ruedas y cama articulada abono del 75 %
- Vehículo para inválido 380,27 €

Deberá presentarse informe médico y/o prescripción facultativa.

e. Prótesis internas no cubiertas por la Seguridad Social

Se abonarán íntegramente, solo en casos de traumatismos, enfermedades y malformaciones congénitas.

La concesión de ayudas médicas está sometida a los siguientes criterios:

1. Se designará una partida presupuestaria anual para el conjunto de las ayudas médicas de personal de la Fundación Miró Mallorca con aplicación de este Convenio.
2. Si el conjunto de todas las solicitudes de ayudas médicas de personal de la Fundación Miró Mallorca de un mismo año natural supera esta cantidad, se prorrateará entre todos los solicitantes la cantidad a percibir.
3. Si el importe del tratamiento o de la asistencia según factura es inferior a las cantidades indicadas en el baremo, la ayuda económica deberá ajustarse a la cantidad realmente abonada por parte de la persona interesada.
4. Las ayudas médicas, con carácter general, no cubren medicación (sin perjuicio de casos especiales sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria de Vigilancia e interpretación del Convenio) ni pueden aplicarse al material ortopédico adquirido directamente al médico que lo recete.
5. No se abonan piezas, empastes ni fundas provisionales.
6. Los informes médicos que se presentan con las solicitudes de ayuda médica deberán ser expedidos por médicos especialistas. La Fundación Miró Mallorca puede pedir su ampliación o aclaración.
7. Las facturas deberán presentarse dentro del año de su expedición o hasta el 31 de enero del año siguiente, fecha en la que se darán por caducadas.

