



G CONSELLERIA  
O SALUT  
I FUNDACIÓ  
B INSTITUT  
/ INVESTIGACIÓ  
SANITÀRIA  
ILLES BALEARS



## **I Conveni Col·lectiu per al personal laboral al servei de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (IDISBA)**

### **ÍNDEX**

#### **Capítol I – Disposicions generals**

*Article 1. Parts negociadores*

*Article 2. Àmbit funcional, personal i territorial*

*Article 3. Àmbit temporal i vigència*

*Article 4. Denúncia i pròrroga*

*Article 5. Empresa i representació*

*Article 6. Vinculació a la totalitat*

*Article 7. Absorció i compensació*

*Article 8. Equiparació a millores del personal de l'Administració CAIB*

*Article 9. Comissió Paritària d'interpretació, estudi, vigilància, conciliació i arbitratge*

*Article 10. Interpretació del conveni*

#### **Capítol II – Organització del treball**

*Article 11. Organització del treball*

*Article 12. Dependència orgànica i funcional*

*Article 13. Classificació professional: grups i categories professionals*

*Article 14. Nivells de classificació*

*Article 15. Àrees funcionals*

*Article 16. Categories professionals*

*Article 17. Plantilla laboral*

*Article 18. Modificació substancial de les condicions de treball*

Carretera Valldemossa, 79 (Hospital Universitari Son Espases, edifici S,  
primer pis) 07010 Palma. Tel.: 871205234



G CONSELLERIA  
O SALUT  
I FUNDACIÓ  
B INSTITUT  
/ INVESTIGACIÓ  
SANITÀRIA  
ILLES BALEARS



*Article 19. Mobilitat funcional*

*Article 20. Mobilitat geogràfica*

*Article 21. Mobilitat horitzontal*

### **Capítol III – Provisió de vacants, selecció i contractació**

*Article 22. Selecció de personal i provisió de llocs de treball*

*Article 23. Provisió de canvi de lloc per motius de salut i/o violència de gènere*

*Article 24. Reingrés*

*Article 25. Concurs de provisió de llocs de treball (trasllat)*

*Article 26. Promoció interna i convocatòria lliure*

*Article 27. Promoció interna*

*Article 28. Normativa per la qual es regiran les convocatòries de promoció interna i de torn lliure*

*Article 29. Selecció de personal laboral no permanent*

*Article 30. Contractes formatius*

*Article 31. De la contractació de personal temporal*

*Article 32. Contractació i període de prova*

*Article 33. Formació i perfeccionament professional*

*Article 34. Integració social i laboral de les persones amb discapacitat*

*Article 35. Principis d'igualtat, mèrit i capacitat*

*Article 36. Estabilitat en l'ocupació*

*Article 37. Adscripció temporal de caràcter voluntari*

*Article 38. Del personal laboral en adscripció provisional*

### **Capítol IV – Jornada i horari**

*Article 39. Jornada laboral*

Carretera Valldemossa, 79 (Hospital Universitari Son Espases, edifici S,  
primer pis) 07010 Palma. Tel.: 871205234



G CONSELLERIA  
O SALUT  
I FUNDACIÓ  
B INSTITUT  
/ INVESTIGACIÓ  
SANITÀRIA  
ILLES BALEARS



*Article 40. Horari*

### ***Capítol V – Vacances, permisos, llicències i festes***

*Article 41. Vacances*

*Article 42. Reducció de jornada*

*Article 43. Flexibilització horària*

*Article 44. Permisos horaris*

*Article 45. Permisos per dies*

*Article 46. Llicències amb retribució*

*Article 47. Llicències sense retribució*

*Article 48. Tramitació i concessió de permisos i llicències*

*Article 49. Festes anuals*

*Article 50. Extensió a parelles estables*

### ***Capítol VI – Suspensió del contracte de treball***

*Article 51. Suspensió amb reserva del lloc de treball*

*Article 52. Excedència forçosa*

*Article 53. Excedència voluntària*

*Article 54. Absències al treball. Malaltia i indisposicions*

*Article 55. Incapacitat temporal*

### ***Capítol VII – Extinció del contracte de treball***

*Article 56. Extinció del contracte*

*Article 57. Jubilació*

*Article 58. Jubilació parcial*



G CONSELLERIA  
O SALUT  
I FUNDACIÓ  
B INSTITUT  
/ INVESTIGACIÓ  
SANITÀRIA  
ILLES BALEARS



*Article 59. Ajut per jubilació*

### **Capítol VIII – Salut laboral**

*Article 60. Salut i seguretat en el treball*

*Article 61. Protecció de la salut i la seguretat en el treball*

*Article 62. Pla de prevenció*

*Article 63. Plans i mesures d'emergència*

*Article 64. Informació, consulta i participació*

*Article 65. Formació*

*Article 66. Vigilància de la salut*

*Article 67. Equips de protecció individual*

*Article 68. Coordinació d'activitats empresarials*

*Article 69. Delegats i delegades de prevenció*

*Article 70. Comitès de Seguretat i Salut*

*Article 71. Presència de recursos preventius*

*Article 72. Roba de treball*

### **Capítol IX – Acció social**

*Article 73. Acció social*

### **Capítol X – Estructura salarial**

*Article 74. Retribucions salarials*

*Article 75. Liquidació de parts proporcionals*

*Article 76. Hores extraordinàries*

*Article 77. Indemnitzacions per raó del servei*



G CONSELLERIA  
O SALUT  
I FUNDACIÓ  
B INSTITUT  
/ INVESTIGACIÓ  
SANITÀRIA  
ILLES BALEARS



*Article 78. Clàusula de revisió salarial*

### **Capítol XI – Drets de representació**

*Article 79. Drets de representació col·lectiva del personal laboral de la Fundació*

*Article 80. Òrgans de representació del personal laboral*

*Article 81. Comitès d'empresa i seccions sindicals*

*Article 82. Acció sindical*

*Article 83. Comitès d'empresa*

*Article 84. Indemnitzacions per despeses als representants del personal*

### **Capítol XII - Règim disciplinari**

*Article 85. Règim disciplinari*

*Article 86. Graduació de faltes disciplinàries*

*Article 87. Faltes molt greus*

*Article 88. Faltes graus*

*Article 89. Faltes lleus*

*Article 90. Sancions*

*Article 91. Tramitació i procediment*

*Article 92. Prescripció d'infraccions i sancions*

*Article 93. Caducitat del procediment*

*Article 94. Responsabilitat de prefectures i superiors*

*Article 95. Abús d'autoritat*

*Article 96. Reclamacions*

*Article 97. Responsabilitat civil*

*Article 98. Assetjament laboral*

Carretera Valldemossa, 79 (Hospital Universitari Son Espases, edifici S,  
primer pis) 07010 Palma. Tel.: 871205234



## **I Conveni Col·lectiu per al personal laboral al servei de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (IDISBA)**

### **CAPÍTOL I**

#### **DISPOSICIONS GENERALS**

##### **Article 1. Parts negociadores**

Aquest Conveni s'ha negociat, d'una banda, en representació del personal laboral, pels sindicats UGT, CCOO i CSIF, organitzacions sindicals a les quals pertany la totalitat de les persones elegides per al Comitè d'Empresa, i d'altra banda, en representació de l'empresa, Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (d'ara endavant, IDISBA o Fundació), les persones designades per a aquesta finalitat, reconeixent-se mútuament les dues parts en plena capacitat per a la negociació i conclusió del conveni col·lectiu.

##### **Article 2. Àmbit funcional, personal i territorial**

Les normes contingudes en el present Conveni són d'aplicació al personal laboral que presti serveis a la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears, mitjançant contracte laboral formalitzat per escrit en qualsevol de les modalitats previstes per la normativa vigent, incloent les establertes a la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació.

L'objecte d'aquest Conveni Col·lectiu és regular les relacions laborals entre la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears i el personal laboral al seu servei, en aplicació de la normativa establerta a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic en allò que li sigui aplicable, l'Estatut dels Treballadors i la resta de legislació laboral vigent, i a l'empara del Conveni 151 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), així com també de la Constitució Espanyola, l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears i la Llei de Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

1. Queda totalment exclòs de l'àmbit d'aplicació de la present normativa el personal que s'indica a continuació:
  - a) El personal la relació del qual amb la Fundació es derivi de l'acceptació d'una minuta, factura, pressupost o document equivalent per a la prestació d'un servei o realització d'una obra, per mitjà d'un contracte específic.
  - b) El personal referit als articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels Treballadors, així com qualsevol altre personal que aquesta norma pugui excloure del seu àmbit d'aplicació.
  - c) El personal sense relació contractual amb IDISBA.
  - d) El personal amb vincle laboral amb empreses subcontractades per a la realització de qualque servei per a la Fundació.
  - e) El personal vinculat a la corresponent gerència de l'hospital o a la gerència d'atenció primària mitjançant nomenament o contracte laboral en les modalitats previstes a l'Estatut dels Treballadors i a la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, formalitzat per les esmentades Direccions de Gerència.



- f) El personal vinculat a la Universitat de les Illes Balears (UIB), Fundació Banc de Sang, així com qualsevol altre entitat integrant o associada a l'IDISBA, mitjançant nomenament o contracte laboral en les modalitats previstes a l'Estatut dels Treballadors i a la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, formalitzat per les Direccions de Gerència pertinents.
  - g) El personal que es trobi desenvolupant a l'IDISBA una estada temporal com a "Visitant", "Voluntari", "Emèrit" o similar en qualque grup d'investigació de les Fundacions, a l'empara d'un programa o conveni de col·laboració o en els termes previstos a la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, en relació amb la mobilitat d'investigadors.
  - h) El personal especial d'alta direcció, comprès als articles 20, 21 i 22 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
2. Personal amb aplicació parcial del present Conveni Col·lectiu.
- a) No seran d'aplicació els articles relatius a retribucions d'aquest Conveni al personal temporal contractat amb càrrec a fons o subvencions procedents d'una convocatòria externa competitiva, pública o privada, que fixi un sou determinat o cost fix, percebent així les retribucions derivades de la seva pròpia convocatòria, sense que, en cap cas, aquest pugui ser inferior al sou mínim interprofessional marcat anualment.
  - b) No seran d'aplicació els articles relatius a la provisió de vacants, selecció i contractació de l'actual capítol III del present Conveni al personal investigador, el qual es regirà per el que s'estableix en el Decret 17/2019, de 15 de març de 2019, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador laboral al servei dels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears. No obstant això, en relació amb aquesta matèria, en allò no previst en el Decret li serà d'aplicació el previst en el present conveni i supletòriament la normativa de funció pública aplicable.

L'àmbit territorial d'aquest conveni és el de l'empresa, que no excedeixi del de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

### **Article 3. Àmbit temporal i vigència**

Aquest Conveni té una vigència de quatre anys i ha de considerar-se en vigor des del dia de la seva formalització, amb independència de la data de la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Anualment es negociaran les revisions salarials que siguin procedents, així com les incorporacions dels criteris seguits per la Comissió Paritària en les interpretacions que realitzi del text del Conveni.

### **Article 4. Denúncia i pròrroga**

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no ho denuncia oportunament qualsevol de les parts, amb un termini de preavís de quatre mesos a partir de la data de finalització de la vigència inicial del Conveni Col·lectiu o de cada una de les seves ampliacions.

Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Una vegada denunciat, es procedirà a constituir una Comissió negociadora en el termini d'un mes, a comptar des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part negociadora tindrà que respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir un calendari o pla de negociació.



G CONSELLERIA  
O SALUT  
I FUNDACIÓ  
B INSTITUT  
/ INVESTIGACIÓ  
SANITÀRIA  
ILLES BALEARS



En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que es disposa a l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

Mentre no s'aconsegueixi un acord per un nou conveni, es mantindrà la vigència de l'anterior, tant en les clàusules obligacionals com en les clàusules normatives, sempre que no vagi en contra de la normativa aplicable.

### **Article 5. Empresa i representació**

Als efectes d'aplicació d'aquest Conveni, s'entendrà com a empresa a la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears, la qual està subjecta a la normativa del sector públic instrumental de la CAIB.

La representació del personal laboral té les competències que determinin l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i aquest Conveni Col·lectiu.

### **Article 6. Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i en el seu conjunt.

En el supòsit de que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el que es preveu a l'article 90.5 de l'Estatut dels Treballadors, efectués el control de legalitat o les parts interessades impugnassin el Conveni davant els Tribunals i, que com a conseqüència d'aquesta actuació, d'ofici o impugnació, la jurisdicció social anul·lés total o parcialment qualsevol de les seves clàusules o articles, les dues parts hauran de negociar en un termini de 2 mesos, excepte en cas d'ampliació pactada, la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir les mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri acordat, i la resta del Conveni continuarà vigent. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, s'aplicarà a la part anul·lada la normativa convencional anterior.

### **Article 7. Absorció i compensació**

Les condicions econòmiques i de tota índole pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i substituiran, compensaran i absorbiran les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor, independentment de la seva naturalesa, origen i denominació.

### **Article 8. Equiparació a les millores del personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears**

1. Quan s'aprovi una millora en les condicions de treball aplicables al personal laboral al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la Fundació i els representants dels treballadors podran negociar l'extensió total o parcial d'aquestes mesures al personal laboral de la Fundació, amb les adequacions que siguin necessàries atenent a les circumstàncies econòmiques i organitzatives de l'entitat.
2. L'aplicació d'aquestes mesures requerirà la modificació d'aquest conveni o l'aprovació de l'instrument normatiu pertinent, previ tràmits i informes que siguin preceptius, i s'hauran d'adequar en tot cas al compliment de la normativa vigent.





## **Article 9. Comissió Paritària per a la interpretació, estudi, vigilància, conciliació i arbitratge**

Dins els quinze dies següents al de la publicació del present Conveni, s'haurà de constituir la Comissió Paritària per a la interpretació, estudi, vigilància, conciliació i arbitratge, composta per las persones designades per IDISBA i per les persones nomenades per les organitzacions sindicals signants del Conveni, d'entre les persones integrants dels òrgans de representació dels treballadors. En la composició d'aquesta Comissió Paritària es respectarà la proporcionalitat dels sindicats signants d'acord amb els resultats electorals tinguts en compte per a la composició de la Comissió Negociadora.

A la primera reunió s'haurà d'establir un reglament de funcionament intern i s'elegirà a la persona que presidirà la Comissió entre les persones que la integren i a la que actuarà com a secretari o secretària entre els seus membres, que podran ser rotatius si així ho estableix el reglament. En tot cas, el president o presidenta i el secretari o secretària no poden coincidir en els membres d'una sola de les parts comissionades.

La representació del personal laboral i la de l'empresa en la Comissió Paritària podrà comptar amb l'assistència a les reunions de personal assessor.

Els acords que s'adoptin hauran de quedar reflectits a les actes que s'estendran a cada reunió, signades per ambdues parts, les quals tenen caràcter vinculant.

Aquests acords tenen plena validesa i eficàcia a l'àmbit d'aquest conveni, es prendran per majoria de cadascuna de les parts i es faran públics a tots els centres de treball en un termini no inferior a quinze dies des que s'adoptin.

La Comissió Paritària té les següents funcions:

- a) Interpretar, estudiar, vigilar, conciliar i arbitrar aquest conveni.
- b) Estudiar l'adequació de les retribucions de cada lloc de treball a les funcions que tingui assignades amb la finalitat de mantenir l'equilibri de les retribucions, adaptant-ho a les noves realitats econòmiques i de prestació del servei públic.

La Comissió Paritària elevarà el resultat d'aquest estudi, que tindrà caràcter orientatiu i no vinculant, a la Comissió Negociadora d'aquest conveni per a negociar i acordar, si procedeix, que s'apliqui durant el primer trimestre de cada any.

- c) Rebre informació sobre la preparació i el disseny dels plans d'oferta pública d'ocupació.
- d) Rebre informació sobre les reclassificacions professionals i l'adscripció definitiva als grups i a les categories professionals.
- e) Emetre informes sobre les qüestions que les parts proposin sobre la interpretació del que s'ha pactat.
- f) Estar informada de les modificacions de la plantilla que afecten de manera substancial el volum de qualsevol departament.
- g) Estar informada de l'aplicació, el control i el seguiment dels plans que, en matèria de salut laboral, es determinen tant en les comissions paritàries com en els comitès de salut i seguretat laboral, i que afecten al personal laboral de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears.
- h) Intentar la conciliació prèvia de les parts en els supòsits de conflicte col·lectiu o vagues i d'interpretació de les normes d'aquest conveni.



- i) Entendre totes les altres qüestions derivades d'aquest conveni que li encomanin, i de la determinació dels procediments per a solucionar les discrepàncies en el si de la Comissió.
- j) Estudiar les queixes i reclamacions formulades davant el Comitè d'Empresa o les seccions sindicals.
- k) La Comissió Paritària podrà intervenir a instàncies de l'empresa o de la representació legal dels treballadors, per a determinar la naturalesa de les millores i les condicions que en el seu cas es puguin practicar, sense perjudici de les competències que en aquesta matèria corresponen a la jurisdicció social.
- l) Així mateix, en els termes que determina l'Estatut dels Treballadors, respectant les lleis, pot emetre laudes arbitrals en els procediments que s'habiliten per a resoldre les divergències sorgides en els períodes de consulta que preveu l'Estatut dels Treballadors.

Els laudes arbitrals que es poguessin dictar a aquest efecte tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per a la solució de les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

Amb un caràcter general, els informes de la Comissió Paritària són preceptius i vinculants, i han de ser emesos en un termini no superior a quinze dies des del seu tractament a la Comissió.

En cas de conflictes col·lectius derivats de la interpretació i/o aplicació de normes jurídiques contingudes en aquest conveni, la representació del personal laboral i l'empresa, una vegada intentada sense efecte la conciliació prèvia prevista en aquest article, es podrà sotmetre el conflicte a arbitratge davant el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, sempre que una de les parts ho sol·licités.

### **Article 10. Interpretació del Conveni**

El personal podrà presentar davant la representació laboral els dubtes que es puguin suscitar en l'aplicació d'aquest Conveni, amb independència del dret que tingui a reclamar.

Aquesta representació laboral ha d'informar al treballador o a la treballadora sobre la qüestió plantejada i, si és necessari, ho comunicarà a la gerència, per si es pogués resoldre a aquest nivell. Si això es impossible o si es manté qualsevol discrepància, es dirigirà a la Comissió Paritària. Aquesta Comissió estudiarà la qüestió plantejada i emetrà el corresponent informe, que comunicarà a la persona afectada, sense perjudici del seu dret d'acudir a la jurisdicció social en el seu cas.

## **CAPÍTOL II**

### **ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

#### **Article 11. Organització del treball**

L'organització del treball, d'acord amb la legislació vigent, és facultat exclusiva de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears. L'aplicació pràctica d'aquesta s'exercirà pels òrgans competents en cada cas, sense perjudici dels drets i les facultats d'audiència, informació i negociació reconegudes a les persones treballadores i als qui exerceixen la seva representació d'acord amb l'Estatut dels Treballadors, la Llei



Orgànica de Llibertat Sindical i la resta de legislació vigent, amb l'objecte d'aconseguir una major col·laboració entre les dues parts.

S'estableixen els següents criteris inspiradors en l'organització del treball:

- a) La millora dels serveis públics, mitjançant l'adequació de les plantilles a les necessitats reals.
- b) La millora de la qualitat de l'ocupació pública, cercant la professionalització, la promoció i la formació del personal.
- c) L'establiment de les mesures necessàries que permetin realitzar el treball amb les degudes garanties de salut i seguretat.

La Fundació no podrà encarregar al seu personal laboral cap treball que menyscabi la seva salut, dignitat professional o que sigui lesiu a la seva dignitat com a persona.

### **Article 12. Dependència orgànica i funcional**

A l'efecte d'aquest conveni, s'entén com a empresa l'ens Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears o organisme que ho substitueixi subrogant-se en els seus drets.

### **Article 13. Classificació professional: grups i categories professionals**

El personal laboral al servei de la Fundació té dret a una classificació professional d'acord amb les funcions exercides efectivament als seus llocs de treball, sempre que, a més, compleixin els requisits exigits per a obtenir les citades categories professionals.

La definició nominal de les funcions, juntament amb la definició substancial i el seu contingut, s'acordarà en negociació col·lectiva.

S'estableixen cinc grups professionals en els quals s'integren les categories professionals ordenades per nivells. Aquests grups professionals són els següents:

Grup A. Estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol universitari de grau superior o equivalent.

Grup B. Estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol universitari de grau mitjà o equivalent.

Grup C. Estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a formació professional de segon grau, o títol equivalent o formació laboral equivalent.

Grup D. Estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic de grau mitjà corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic especialista corresponent a formació professional de primer grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent.

Grup E. Estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: certificat d'escolaritat o formació laboral equivalent.

Per als grups C, D i E s'entendrà que té formació laboral equivalent el personal laboral que actualment presta els seus serveis a l'Empresa i tingui acreditada, a data d'entrada en vigor de la Llei 15/2012, de 27 de



desembre, de pressupostos generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013, una experiència laboral de més de 3 anys a la categoria professional concreta o que hagi superat un curs de formació professional directament relacionat amb la categoria, impartit per un centre oficial reconegut.

Als efectes de l'estructura retributiva i dels concursos de provisió i promoció professional, en cada un d'aquests grups podran existir nivells que agruparan les diferents categories professionals.

A la totalitat de la plantilla laboral actual afectada per aquest Conveni no se li pot exigir títols acadèmics per a l'exercici de la seva funció actual, excepte en els casos que per llei s'exigeixi titulació.

Mai es podran produir ascensos de categoria simplement pel transcurs del temps de servei.

En matèria de classificació professional, cal ajustar-se al que convinguin les parts en el si de la Comissió Paritària. Si sorgeix discrepància entre les funcions exercides i la classificació professional que té assignada, la persona afectada podrà acudir a la Comissió Paritària per a la seva resolució. Les decisions de la Comissió Paritària sobre aquestes qüestions es consideraran vinculants i es presentaran a la consideració del Patronat de la Fundació per a que resolgui la discrepància.

Les categories laborals referides al personal investigador es regiran pel que es disposa en el Decret 17/2019, de 15 de març, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador laboral al servei dels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears, i per la normativa específica que es pot desenvolupar a aquest efecte.

Si el Patronat considera que alguna d'aquestes decisions incompleix l'ordenament jurídic, es retornarà a la Comissió Paritària, amb l'informe previ corresponent, per a un nou estudi.

#### **Article 14. Nivells de classificació**

Els grups professionals establerts a l'article anterior s'articulen en sis nivells de classificació, que són els següents:

GRUP	Nivell
A	1 I 2
B	3
C	4
D	5
E	6

**Nivell 1:** S'inclouen en aquest nivells els treballadors que en l'acompliment del seu treball requereixen un alt grau de coneixements professionals aplicats principalment a l'activitat investigadora altament qualificada. Exerceixen treballs que requereixen un alt grau d'iniciativa, autonomia i responsabilitat. En el seu cas, podran realitzar funcions de direcció i coordinació d'equips de treball, que podran ser amplis i diversos en funció del lloc de treball ocupat. Es requerirà estar en possessió del títol universitari de Doctor.



**Nivell 2:** S'inclouen en aquest grup els treballadors que realitzen funcions consistents en la realització d'activitats complexes amb objectius definits dins el seu nivell acadèmic; integren, coordinen o supervisen l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors; s'inclouen, a més, la realització de tasques complexes però homogènies, així com les tasques consistents en establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals. En el seu cas, podran realitzar funcions de direcció, coordinació o supervisió d'equips de treball, que podran ser amplis i diversos en funció del lloc de treball ocupat.

**Nivell 3:** S'inclouen en aquest grup els treballadors que realitzen funcions consistents en la realització d'activitats complexes amb objectius definits dins el seu nivell acadèmic; integren, coordinen o supervisen l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors; s'inclouen, a més, la realització de tasques complexes però homogènies, així com les tasques consistents en establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

**Nivell 4:** S'inclouen en aquest grup els treballadors que realitzen funcions d'especialització i que integren, coordinen o supervisen l'execució de diverses tasques homogènies o funcions especialitzades que requeriran una ampla experiència i un fort grau de responsabilitat i els treballadors que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixi habitualment iniciativa per part dels treballadors encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat d'aquestes, podent ser ajudats per altres o altres treballadors de grups professionals inferiors. Normalment actuaran sota instruccions i supervisió general d'altra o altres persones. Així mateix, es responsabilitzaran d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors i poden tenir el comandament directe d'un conjunt de treballadors i la supervisió del seu treball.

**Nivell 5:** S'inclouen en aquest grup els treballadors que realitzen tasques de certa autonomia que exigeixen habitualment alguna iniciativa, podent ser ajudats per altre o altres treballadors i els treballadors que realitzen tasques que, encara que s'executin sota instruccions precises, requereixin adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa i sistemàtica, sense perjudici de que l'execució d'aquests puguin ser ajudats per altres treballadors d'igual o inferior grup professional. El seu exercici pot comportar la supervisió de les tasques que desenvolupa el conjunt de treballadors que coordina.

**Nivell 6:** S'inclouen en aquest grup els treballadors que realitzen tasques consistents en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental. Així mateix, inclourà els treballadors que realitzen tasques que es fan de forma manual o amb ajuda d'elements mecànics simples ajustant-se a instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i que requereixen normalment d'esforç físic i atenció, i que no necessiten de formació específica.

## Article 15. Àrees Funcionals

S'estableixen les següents Àrees Funcionals:

**Àrea Funcional 1:** Investigació. S'inclou en aquesta àrea els treballadors la funció principal dels quals, de caràcter científic, consisteix en la planificació, realització, interpretació i divulgació de la investigació. Compren fonamentalment treballadors del Grup A, nivells 1 i 2.

**Àrea Funcional 2:** Científica – Tècnica. S'inclouen en aquesta àrea els treballadors la funció principal dels quals consisteix en donar suport al desenvolupament de la investigació. Inclou treballadors dels Grups A (nivell 2), B, C, D.



**Àrea Funcional 3:** Administració i Gestió. S'inclouen en aquesta àrea els treballadors la funció principal dels quals consisteixi en la gestió tècnica, econòmica i administrativa, així com el suport, assessorament i assistència en el desenvolupament de les funcions de la Fundació. Inclou treballadors dels Grups A (nivell 2), B, C, D i E.

## Article 16. Categories professionals

S'estableixen les següents categories professionals per àrea funcional, grup i nivell.

### Àrea 1: Investigació

#### 1- Grup A, nivell 1

- a) **Investigador postdoctoral:** Es considerarà personal investigador postdoctoral:
  - Les persones beneficiàries de programes d'incorporació de doctors o doctores contractades per al desenvolupament d'activitats d'investigació, innovació i especialització científica en una línia d'investigació sota el lideratge d'altre investigador.
  - Les persones beneficiàries de convocatòries per al desenvolupament d'activitats d'investigació, innovació i especialització científica en una línia d'investigació sota el lideratge d'altre investigador, a càrrec de projectes, convenis i contractes d'investigació dels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears destinats a persones amb titulació universitària en possessió de la titulació de doctor o doctora.
- b) **Investigador associat:** Es considerarà personal investigador associat a les persones beneficiàries de programes d'incorporació de doctors o doctores, d'agències finançadores d'investigació externes en els instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears o a les persones beneficiàries de plans de dinamització de la investigació propis, contractades pels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears per al desenvolupament d'activitats d'investigació i especialització científica en una línia d'investigació sota el seu lideratge.
- c) **Investigador titular:** es considera personal investigador titular:
  - El personal investigador contractat pels instituts d'investigació de les Illes Balears amb títol de doctor o doctora i amb certificat I3, programa Miguel Servet tipus II o avaluació científica externa i independent que l'òrgan de govern de l'institut d'investigació sanitària consideri equivalent.
  - El personal investigador amb títol de doctor o doctora i amb més de cinc anys d'independència científica i que hagi accedit a places de la relació de llocs de treball qualificades de places d'investigador titular amb la superació prèvia dels procediments selectius que preveu aquest decret.
- d) **Professor o professora d'Investigació:** Són professors o professores d'investigació el personal investigador amb contribucions acreditades a la seva línia d'investigació en l'àmbit internacional, amb un mínim de cinc anys d'independència científica i una antiguitat mínima de dos anys en la categoria d'investigador titular (o equivalent) d'un centre d'investigació o universitat, i que presenti mèrits molt rellevants a la seva àrea d'investigació, de conformitat amb el que estableixi cada convocatòria.

#### 2- Grup A, nivell 2



a) **Investigador en formació:** Es considera personal investigador en formació:

- Les persones amb titulació universitària beneficiàries de programes de formació de personal investigador d'acord amb la Llei 14/2011 de la ciència, la tecnologia i la innovació que exerceixen la seva activitat sota supervisió en una estructura d'investigació dels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears amb l'objectiu de fer una tesi doctoral.
- Les persones amb titulació universitària contractades pels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears sota la modalitat de contracte d'investigador predoctoral que estableix l'article 21 de la Llei 14/2011 de la ciència, la tecnologia i la innovació.
- Les persones amb titulació universitària contractades pels instituts d'investigació sanitària mitjançant altres modalitats contractuals, però que compleixen els requisits de matriculació en un programa de doctorat i supervisió del programa formatiu conduent a la realització d'una tesi doctoral per part d'un investigador contractat o adscrit a un institut d'investigació sanitària de les Illes Balears.

## **Àrea 2: Científica - Tècnica**

### 1. Grup A, nivell 2

- a) **Tècnic titulat superior de suport a la investigació:** Són els professionals amb funcions directives que coordinen o presten serveis científico-tècnics a la comunitat investigadora per mitjà de plataformes o serveis de suport a la investigació, o directament en els grups d'investigació. Exerceixen la seva funció amb autonomia, responsabilitat i iniciativa per a organitzar el seu treball i/o el d'uns altres, realitzant la seva comesa sota una supervisió dels resultats obtinguts.

### 2. Grup B, nivell 3

- a) **Tècnic titulat mitjà de suport a la investigació:** Són els professionals que presten serveis científico-tècnics a la comunitat investigadora per mitjà de plataformes o serveis de suport a la investigació, o directament en els grups d'investigació. Exerceixen la seva funció sota una supervisió directa.

### 3. Grup C, nivell 4

- a) **Tècnic de grau superior de suport a la investigació:** Són els professionals que presten serveis a la comunitat investigadora per mitjà de plataformes o serveis de suport a la investigació, o directament en els grups d'investigació. Exerceixen la seva funció sota una supervisió directa.

### 4. Grup D, nivell 5

- a) **Tècnic de grau mitjà de suport a la investigació:** Són els professionals que realitzen tasques tècniques bàsiques de suport a la investigació i presten serveis per mitjà de plataformes o serveis de suport a la investigació, o directament en els grups d'investigació. Exerceixen la seva funció sota una supervisió directa.

## **Àrea 3: Administració i Gestió**

### 1. Grup A, nivell 2

- a) **Cap d'àrea:** Són els professionals que exerceixen la seva funció amb autonomia, responsabilitat i iniciativa, dirigent, coordinant, planificant, assessorant i realitzant les tasques pròpies de la seva àrea de gestió.



b) **Tècnic titulat superior:** Són els professionals que exerceixen la seva funció amb autonomia, responsabilitat i iniciativa, planificant, assessorant i realitzant les tasques pròpies de la seva àrea de gestió.

2. Grup B, nivell 3

a) **Tècnic titulat mitjà:** Són els professionals que exerceixen la seva funció amb autonomia, responsabilitat i iniciativa, realitzant les tasques pròpies de la seva àrea de gestió.

3. Grup C, nivell 4

a) **Tècnic administratiu i tècnic gestor:** Són els professionals que exerceixen la seva funció amb autonomia i iniciativa, realitzant les tasques pròpies de la seva àrea de gestió.

4. Grup D, nivell 5

a) **Auxiliar Administratiu:** Són els professionals que col·laboren en tasques complementàries o de suport pròpies de la seva àrea de gestió. La seva tasca es caracteritza per executar instruccions concretes, clarament establertes, amb un grau de dependència substancial i la responsabilitat del qual està limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

5. Grup E, nivell 6

a) **Personal de serveis auxiliars:** Són els professionals les tasques dels quals s'executen d'acord amb instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació. Comprèn, a títol orientatiu, les tasques de conserge, ordenança, porter, vigilant, neteja, etc.

### Article 17. Plantilla laboral

La plantilla laboral de la Fundació, en la formulació ideal, consistirà en la relació quantitativa i qualitativa dels llocs de treball necessaris en cadascuna de les dependències per a cobrir, de manera satisfactòria, les necessitats o prestacions que s'hagin d'atendre. Serà competència exclusiva de la Fundació, respectant la legislació vigent, la fixació de les plantilles. Quan s'hagi de produir qualsevol modificació de la plantilla, la Fundació posarà a disposició de la representació del personal laboral la proposta corresponent, amb una antelació mínima de deu dies.

La Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears, com a manifestació de la seva potestat d'autoorganització, ha de tenir una relació dels llocs de treball del seu personal laboral.

Aquestes relacions constitueixen l'ens d'ordenació i d'estructuració de recursos humans que permetran gestionar la provisió de les necessitats de personal, d'acord amb els principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública i els límits pressupostaris.

La relació de llocs de treball inclourà, en tot cas, el següent contingut mínim:

- a) Denominació del lloc i nombre total de places i llocs de treball
- b) Grup i categoria professional
- c) Requisits específics exigits per a exercir-los
- d) Retribucions íntegres anuals de cada lloc





- e) Indicació expressa sobre si el lloc té cobertura pressupostària o no
- f) Retribucions bàsiques, complement d'insularitat, retribucions complementàries del lloc de treball que tinguin assignades (complement de dedicació especial, complement d'horari especial, complement de responsabilitat, complement de dificultat tècnica, complement de penositat)
- g) Destinació, nivell de català exigint, forma de provisió, reserva de discapacitat, forma d'ocupació i grup.

A les ofertes d'ocupació pública s'ha de respectar la reserva del 7 % dels llocs de treball per a persones amb discapacitat.

La determinació, ordenació i definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades al personal inclòs a la plantilla laboral de l'Empresa estaran en consonància amb les funcions i tasques que efectivament desenvoluparan i amb els requisits de titulació i coneixements que realment precisin.

Les relacions de llocs de treball seran públiques.

### **Article 18. Modificació substancial de les condicions de treball**

La Fundació, quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu, d'acord amb l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin a les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que, per a la mobilitat funcional, estableix l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

### **Article 19. Mobilitat funcional**

1. S'entén per mobilitat funcional l'encàrrec al treballador o treballadora de funcions diferents de les assignades a la seva categoria professional, amb caràcter temporal, quan raons tècniques o organitzatives així ho justifiquin.

La persona treballadora afectada ha de posseir la titulació acadèmica i professional preceptiva i té dret a les retribucions corresponents a les funcions efectivament realitzades.

La mobilitat funcional, que tindrà la duració imprescindible per a atendre les necessitats que la justifiquin, requereix de l'informe previ del Comitè d'Empresa.

En cas que la mobilitat funcional impliqui l'exercici de funcions superiors o inferiors a les corresponents a la categoria professional o al nivell, es regirà pel que es disposen els apartats següents.

2. Treballs de categoria superior



Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'empresa podrà encomanar al seu personal laboral l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que posseeixin, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, amb l'informe previ de la prefectura responsable de cada organisme o centre de treball i el corresponent informe previ del Comitè d'Empresa, quan excedeixi els 3 mesos. Dels inferiors a 3 mesos s'informarà al Comitè d'Empresa. Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius entre tot el personal laboral de l'àrea afectada que reuneixi els requisits necessaris per a efectuar les funcions i comportarà la reserva del lloc de treball.

Una vegada superat aquest període, si el treball desenvolupat no ho fos amb caràcter de substitució i existís un lloc de treball vacant, s'haurà d'obrir una convocatòria per a la seva provisió mitjançant els procediments que estableix aquest Conveni.

Sota cap concepte la persona obtindrà l'ascens, si bé sí que podrà sol·licitar la cobertura de la vacant corresponent, de conformitat amb les regles en qüestió d'ascensos aplicables a l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent.

Quan es realitzin funcions de categoria superior, la persona afectada tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

### 3. Treballs d'inferior categoria

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, a la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears els resulta necessari encomanar a un treballador o treballadora les tasques corresponents a un lloc de treball d'una categoria professional inferior a la seva, únicament ho podrà fer pel temps imprescindible per a la seva realització, el qual no podrà excedir, en cap cas, d'un mes cada any, i se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional. A més, rebrà un increment del 10 % en les seves retribucions totals. Aquests encàrrecs s'han de dur a terme per torns rotatoris entre les persones treballadores del servei.

Per a l'aplicació d'aquest apartat serà preceptiu acord del Patronat de la Fundació sobre la necessitat i conveniència de la mobilitat funcional a treballs de categoria inferior en cada cas, així com informe del Comitè d'Empresa.

### 4. Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que es disposa a la Llei 331/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent, o per al fetus, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, per mitjà d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps o torns de treball no resulti possible, o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o la del fetus, i així ho certifiqui el personal mèdic de la Seguretat Social o de la mútua que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta tindrà que exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

Aquest canvi de lloc de treball o funcions es farà de conformitat amb les regles i criteris aplicables en los supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins el moment en que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al seu anterior lloc de treball.



En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i del Comitè de Seguretat i Salut corresponent, els quals hauran de ser emesos en un termini màxim de 15 dies.

En cap cas l'adaptació o canvi de lloc de treball per protecció de la maternitat comportarà cap modificació a les condicions retributives de la treballadora.

#### 5. Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, l'Empresa garantirà la protecció de la salut de les persones treballadores que, per les seves característiques personals o circumstàncies sobrevingudes siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

En el supòsit de que l'adaptació no sigui possible, i amb la finalitat de garantir el manteniment de la seva relació laboral, a la persona treballadora se li haurà d'encomanar l'acompliment d'un lloc de treball del seu mateix nivell o categoria professional que sigui vacant, dotat i la cobertura del qual sigui necessària, i les funcions del qual pugui acomplir, sempre que reuneixi els requisits per a ocupar aquest lloc de treball.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema ha de comportar, si fos necessari, un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Empresa, per a poder complir les noves tasques assignades.

En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i del Comitè de Seguretat i Salut corresponent, els quals hauran de ser emesos en un termini màxim de 30 dies.

La persona treballadora afectada percebrà les retribucions del lloc que exercia, excepte els complements de lloc de treball, que percebrà els corresponents al nou lloc de treball. En el supòsit de que les retribucions totals en el nou lloc de treball siguin inferiors, la persona afectada té dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia.

### **Article 20. Mobilitat geogràfica**

S'entén per mobilitat geogràfica el desplaçament de la persona treballadora, tant si és temporal com si és definitiu, des de la localitat on el lloc de treball està situat a una altra diferent, en els supòsits i condicions que regulen els següents apartats.

#### 1. Desplaçaments temporals per necessitats del servei

- a) Els desplaçaments per necessitat del servei de caràcter temporal mai han d'excedir el límit d'un any.
- b) Els desplaçaments temporals inferiors a un mes de durada tenen origen en l'encàrrec de comeses especials que circumstancialment s'ordenen al personal i que s'hagin d'exercir fora de la localitat on es situa el centre o la unitat funcional on es situa el lloc de treball. En aquest cas, es nomenen comissions de servei i s'han de notificar al Comitè d'Empresa.

Igualment, sempre que hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives provades que així ho justifiquin, l'empresa pot desplaçar temporalment el seu personal per a prestar serveis fora de la localitat on habitualment els presta per més de trenta dies i sense que, en cap cas, es superi el límit d'un any; el qual es notificarà al Comitè d'Empresa.

En aquests casos, es comunicarà a la persona afectada per escrit i quinze dies abans, i es faran constar totes les raons així com la duració aproximada del desplaçament.



Si el desplaçament suposa que la persona treballadora no pot pernoctar al seu domicili, la duració del desplaçament no podrà ser superior a tres mesos. El personal afectat té dret, en tot cas, a cinc dies laborals d'estada en el domicili d'origen per cada mes de desplaçament, sense que se li computin els de viatge, les despeses del qual són a càrrec de l'empresa.

S'abonaran al personal desplaçat, a més de la seva retribució, les despeses del viatge i dietes corresponents d'acord amb la normativa vigent d'indemnitzacions per raó del servei.

## 2. Traslats forçosos per necessitats del servei

El trasllat forçós per necessitats del servei únicament pot ocórrer per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que així ho justifiquin i d'acord amb els terminis que estableix l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

Si per les necessitats del servei s'ha de desdoblar qualsevol unitat funcional, el personal laboral allí destinat podrà participar en un concurs restringit de trasllats, que de manera consensuada possibiliti criteris objectius per a redistribuir-los.

A) Quan el trasllat forçós impliqui un canvi de residència, la persona treballadora té dret a:

- a) Una quantitat a tant alçat de 5000 € incrementada en un 30 % per cada persona que visqui a càrrec del treballador o la treballadora.
- b) L'abonament de les despeses de viatge i quatre dietes senceres per a la persona treballadora i per a cadascuna de les persones al seu càrrec.
- c) Si l'empresa facilita habitatge, aquesta ha de ser adequada per a les necessitats familiars de la persona traslladada. En cas contrari, se li abonarà una quantitat a tant alçat de 10 000 €, més un 20 % d'aquesta quantitat per cada persona que visqui a càrrec del personal laboral traslladat.

B) Quan el trasllat forçós no impliqui un canvi de residència i suposi un allunyament del domicili habitual de la persona treballadora, aquesta rebrà un ajut per despeses derivades d'aquesta causa en els supòsits següents:

- entre 10 i 25 kilòmetres de distància: 1500 €
- més de 25 i fins a 40 kilòmetres de distància: 2250 €
- més de 40 kilòmetres de distància: 3000 €

A aquests efectes, s'entén com llunyania del domicili habitual quan comporta tant més distància com més dificultat en el transport.

L'empresa notificarà la decisió del trasllat a la persona afectada i també al Comitè d'Empresa amb una antelació mínima de trenta dies a la data en que sigui efectiva.

Aquest trasllat per necessitats del servei implica el dret a percebre la totalitat del salari i el respecte de la categoria professional, així com també el manteniment de qualsevol altre condició més favorable que es tingui reconeguda.

En cas que la persona treballadora opti per resoldre el contracte, té dret a rebre la indemnització que es fixi, com si es tractés d'una extinció autoritzada per causes tecnològiques o econòmiques, excepte d'un acord més favorable de l'empresa.



El personal laboral traslladat per necessitats del servei té preferència per a ocupar les vacants que es produeixin de la seva categoria al seu lloc d'origen, i l'empresa ha d'informar-los de les vacants existents a cada moment.

Si, per trasllat, un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si també és personal laboral de l'empresa, té dret al trasllat a la mateixa localitat si hi ha un lloc de treball vacant.

Sense perjudici de tot l'indicat, els darrers en ser traslladats, dins de cada categoria professional, d'acord amb l'ordre que s'exposa seguidament, han de ser els següents:

- a) Víctimes de violència de gènere i/o víctimes del terrorisme.
- b) Persones que ostentin la representació sindical.
- c) Persones amb discapacitat
- d) Famílies monoparentals
- e) Persones majors de cinquanta anys
- f) Persones titulars de família nombrosa
- g) Persones amb major antiguitat

#### **Article 21. Mobilitat horitzontal**

Quan s'hagi de cobrir un lloc de treball vacant amb un contracte d'interinitat fins a la seva cobertura definitiva, abans de procedir a la contractació en la forma que estableix l'article 29 d'aquest conveni, s'oferirà al personal de la Fundació de la mateixa categoria professional que estigui inclòs a les borses de treball del personal de la Fundació convocades a aquest efecte.

Aquesta mobilitat donarà lloc a un nou contracte i, en tot cas, es tindrà que sol·licitar l'autorització prèvia a les direccions generals competents en matèria de funció pública i de pressupostos.

### **CAPÍTOL III**

#### **PROVISIÓ DE VACANTS, SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ**

##### **Article 22. Selecció de personal i provisió de llocs de treball**

Els llocs de treball vacants del personal laboral la cobertura dels quals sigui necessària es proveiran d'acord amb els següents procediments i en el següent ordre:

- a) provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere,
- b) reingrés, d'acord amb el que estableix l'article 24 del Conveni,
- c) concurs de provisió de llocs de treball (trasllat); concurs de personal fix discontinu i fix a temps parcial,
- d) promoció interna i convocatòria lliure,



### **Article 23. Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere**

Els llocs de treball vacants s'oferiran , en primer lloc, al personal laboral que hagi sol·licitat canvi de lloc de treball per motius de salut i/o de violència de gènere, sempre que compleixin amb el que disposa l'article 19.5 del present Conveni o amb l'article 40.4 i 40.5 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 82 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

### **Article 24. Reingrés**

La persona que sol·liciti el reingrés després d'una excedència sense reserva del lloc de treball tindrà dret a ocupar la primera vacant que existeixi de la seva categoria professional, sempre que compleixi amb els requisits del lloc de treball i aquesta plaça no es trobi compresa dins les vacants ja ofertes a concursos de trasllats o de promoció o es tracti d'un lloc de treball vacant corresponent a una categoria professional declarada a extingir. El personal reingressat ha de participar obligatòriament en el torn de concurs de trasllats.

En els casos d'inexistència de vacants de la mateixa categoria professional, la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears haurà d'oferir a la persona sol·licitant del reingrés els llocs treball que siguin del mateix nivell retributiu que el que ocupava prèviament a l'excedència, i sempre que aquesta compleixi amb els requisits per a poder ocupar-ho. En cas de no existir vacants del mateix nivell retributiu, prèvia petició expressa de la persona interessada, se li tindrà que oferir vacants d'un nivell inferior sempre que compleixi amb els requisits per a ocupar-los, i així successivament.

En tots els casos, a la persona reingressada se li haurà d'oferir inicialment llocs de treball ubicats en el mateix terme municipal que ocupava abans de causar l'excedència, excepte que aquesta manifesti la seva voluntat d'ocupar llocs de treball situats en un altre municipi. Al personal reingressat no se'l podrà obligar a acceptar en adscripció provisional un lloc de treball fora de l'àmbit territorial de l'illa on estava situat el lloc de treball que ocupava abans d'iniciar-se la situació d'excedència.

### **Article 25. Concurs de provisió de llocs de treball (trasllats)**

La provisió de llocs de treball del personal laboral es podrà realitzar mitjançant el sistema de concursos de mèrits o per mitjà del sistema de lliure designació amb convocatòria pública, d'acord amb el que prevegin, a aquest efecte, les relacions de llocs de treball.

El concurs de mèrits constitueix el sistema normal de provisió de places vacants i es tindran en compte únicament els mèrits exigits a la convocatòria corresponent, els quals es determinaran d'acord amb els barems corresponents de cada convocatòria acordats amb el Comitè d'Empresa.

La lliure designació amb convocatòria pública únicament es podrà aplicar per a la provisió de llocs de treball que, per la naturalesa de les funcions, tinguin reconegut aquest sistema de provisió a la relació de llocs de treball.

Les convocatòries hauran d'indicar: el nombre de places que cobrir; la seva denominació i identificació; el seu lloc de destinació; les característiques i els requisits mínims exigits que hagin de reunir els treballadors i les treballadores que aspirin a ocupar-les, les quals es reflectiran a la relació de llocs de treball; la relació de mèrits que es tindran en compte per a la seva valoració; l'òrgan al qual es dirigeixen les sol·licituds; i si són varies les places sol·licitades a l'imprès de la sol·licitud, s'haurà d'especificar l'ordre de preferència d'adjudicació entre aquestes.



Podran participar en els concursos de provisió de llocs de treball tot el personal laboral fix, a temps complet i a temps parcial, i el personal laboral fix discontinu en situació d'actiu i en excedència que tinguin la mateixa categoria professional que la vacant objecte del concurs, excepte els suspesos per sanció, els quals no podran fer-ho fins al compliment de la seva sanció.

#### 1. Provisió de llocs de treball per concurs de mèrits

En les provisions de llocs de treball convocades mitjançant el sistema de concurs de mèrits, la comissió de valoració de mèrits designada a cada convocatòria és l'òrgan facultat per a la valoració dels mèrits acreditats a les sol·licituds presentades per les persones aspirants i per a proposar l'adjudicació a les persones que obtinguin la major puntuació de les places vacants que s'han de proveir. Aquesta comissió estarà composta per tres persones, dos de les quals seran designades per la Fundació, i l'altra pel Comitè d'Empresa entre els seus components.

El personal en situació de trasllat forçós per necessitat del servei que sol·liciti el trasllat per a ocupar vacants en la localitat d'origen del trasllat forçós té preferència absoluta, sense perjudici de l'ordre de puntuació en el qual quedi situat segons la resta de mèrits acreditats per a l'adjudicació d'aquestes vacants. En cas que dues o més persones en situació de trasllat forçós sol·licitin tornar a la localitat d'origen, tindrà prioritat la persona amb més puntuació d'acord amb el barem de mèrits, excepte en cas que, com a conseqüència del trasllat forçós, una de les persones traslladades forçosament estigues destinada en una illa diferent a la del seu origen, motiu pel qual aquesta persona tindrà preferència sobre la resta de persones sol·licitants.

Els mèrits que es valoraran i el barem amb el que es puntuaran per a adjudicar les vacants seran els que amb caràcter general s'estableixin amb el Comitè d'Empresa, sense perjudici dels especials de cada convocatòria. Per a confeccionar el barem, són mèrits de consideració necessària: l'experiència professional prèvia, l'antiguitat a la Fundació i a administracions públiques, els cursos de formació i el nivell de coneixement de la llengua catalana.

#### 2. Provisió de llocs de treball de lliure designació

La facultat de proveir els llocs de treball de lliure designació correspon a la Fundació, amb els pertinents informes previs. Aquestes places es negociaran amb el Comitè d'Empresa.

El personal nomenat per als llocs de treball de lliure designació podrà ser separat lliurement d'aquests llocs, i haver-los ocupat no pot constituir un mèrit per a proveir altres llocs de treball.

#### 3. Regles comuns als procediments de provisió

Tant als concursos de mèrits com als concursos de provisió de llocs de treball de lliure designació, el termini per a les seves resolucions serà d'un mes, a comptar des del dia següent al de la finalització de la presentació d'instàncies, excepte que la convocatòria estableixi un altre, el qual mai podrà ser superior a dos mesos. La convocatòria es tindrà que publicar al Butlletí Oficial de les Illes Balears, així com també a la pàgina web de la Fundació, per al coneixement de totes les persones sol·licitants i interessades.

Les destinacions adjudicades pel sistema de concurs de mèrits seran irrenunciables, i els trasllats per concurs no donaran lloc a cap indemnització.



El personal no podrà participar en els concursos de trasllats que es convoquin dins els dos anys següents a la data d'adjudicació del darrer lloc de treball obtingut per concurs, excepte que posteriorment hagin sigut nomenats per a ocupar un lloc de treball de lliure designació.

El termini per a la presa de possessió, la qual quedarà sense efecte mentre no es produeixi la vacant prevista, serà de tres dies si es resideix en la mateixa localitat on radiqui la plaça; de set dies si es resideix a la mateixa illa; o d'un mes si es resideix fora de l'illa. Si la resolució comporta el reingrés al servei actiu, el termini de la presa de possessió serà d'un mes a comptar des del dia següent al de la publicació d'aquesta.

Malgrat això, per necessitats del servei, la Fundació podrà acordar una pròrroga de fins un mes per a la incorporació d'aquest i tindrà que comunicar-ho a la unitat a la qual s'hagi destinat a la persona treballadora.

Així mateix, podrà concedir una pròrroga de al incorporació de fins un mes si la persona destinada prové de fora de l'illa i si així ho sol·licita per raons justificades. En to cas, la denegació de la pròrroga serà motivada.

#### **Article 26. Promoció interna i convocatòria lliure**

Les places vacants que no es cobreixin en els concursos es convocaran conjuntament per a la promoció interna i l'oferta pública de treball, mitjançant concurs o concurs oposició en torn de promoció interna entre el personal laboral fix de plantilla, i per mitjà del sistema de selecció oportú en torn lliure.

Es negociarà el nombre de places vacants amb el Comitè d'Empresa que afectin a la promoció interna, reservant com a mínim un 30 % d'aquestes vacants.

El personal laboral fix de plantilla podrà participar simultàniament a les convocatòries conjuntes de selecció de personal, tant en el torn de promoció interna com en el d'oferta pública de treball.

Les places vacants reservades per a la promoció interna que els aspirants no puguin cobrir en aquest torn s'afegiran al torn d'oferta pública de treball, el qual tindrà que garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat.

#### **Article 27. Promoció interna**

La promoció interna del personal laboral fix de la Fundació consisteix en la possibilitat de que, mitjançant l'acompliment d'uns requisits concrets, el personal laboral fix integrat a l'àmbit d'aquest Conveni pugui accedir des d'un determinat nivell a un altre igual o superior.

La convocatòria de promoció interna necessitarà que existeixin vacants corresponents i es tindrà que realitzar conjuntament amb l'oferta pública de treball corresponent.

Per a participar en la promoció interna, les persones aspirants tindran que complir algun dels requisits següents:

- a) Ser personal laboral fix d'una categoria igual o inferior fins a dos nivells al de la vacant oferta i, en tot cas, d'un grup igual o immediatament inferior, dur dos anys de serveis efectius en aquesta categoria professional i tenir la titulació requerida per a la vacant a la qual es pretén accedir.
- b) Ser personal laboral fix d'una categoria professional igual o inferior fins a dos nivells al de la vacant oferta, i dur com a mínim tres anys efectius de serveis en aquesta categoria i/o lloc de treball des d'on





es promociona per cada grup que separi al qual pertany respecte del que aspira, encara que no es tingui la titulació requerida, excepte dels grups A i B i de les categories professionals que exigeixen una habilitació específica, en la qual s'ha de tenir la titulació o l'habilitació requerida per a la vacant a la qual es pretén accedir.

Les convocatòries de promoció interna es desenvoluparan d'acord amb la normativa present a l'article 28 d'aquest Conveni, i aquestes convocatòries constaran sempre de dues fases:

1. Prova d'aptitud: es farà una prova teòrica i/o pràctica ajustada a les funcions pròpies de la vacant pertinent.

Aquesta prova serà de caràcter eliminatori i s'ha d'obtenir una puntuació mínima del 50 % del total per a superar-la.

2. Concurs de mèrits: es tindrà que establir un barem de puntuació que tindrà en compte i valorarà les titulacions acadèmiques, la formació i la preparació, l'experiència professional, l'antiguitat reconeguda i els coneixements del català.

La qualificació final s'obté amb la suma total de les puntuacions obtingudes a cada una de les fases, si bé no es podrà valorar la fase del concurs si no s'ha obtingut la puntuació mínima per a superar la prova d'aptitud teòrica i/o pràctica.

### **Article 28. Normativa per la qual es regiran les convocatòries de promoció interna i de torn lliure**

La finalitat de la selecció és la d'aconseguir que el personal seleccionat sigui el més idoni per a dur a terme les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

El personal laboral fix al servei de la Fundació ha d'accedir al seu lloc de treball d'acord amb la convocatòria pública de treball, mitjançant convocatòria pública i preferentment per mitjà del sistema de concurs oposició, sense perjudici d'utilitzar quan correspongui els sistemes d'oposició o concurs. Aquests sistemes de selecció es regiran pels següents punts, els quals s'hauran d'aplicar quan correspongui en funció del sistema triat.

1. Les convocatòries de promoció interna i de torn lliure les ha de convocar la gerència de la Fundació i han de contenir, en tot cas, el següent:
  - a) La determinació del nombre total de places per cobrir, el grup, el nivell, la categoria professional i, en cas de ser pertinent, l'especialitat i les funcions, amb la localitat i el centre de treball on es duran a terme.
  - b) Els requisits exigits a les persones aspirants per a poder participar, d'acord amb les relacions de llocs de treball, amb especificació del nivell exigit de llengua catalana.
  - c) Establir els llocs de treball que poden ser ocupades per persones amb discapacitat i els sistemes per a acreditar la discapacitat.
  - d) Els sistemes selectius, el contingut de les proves i, en cas de ser pertinent, les condicions de formació, mèrits o nivells d'experiència que s'han de valorar, així com també les normes i criteris per a efectuar aquesta valoració.
  - e) La designació i composició dels tribunals qualificadors.



- f) La menció expressa de que els tribunals no podran aprovar ni declarar que han superat les proves selectives un nombre superior de persones aspirants al de les places convocades. Qualsevol proposta que contravingui el que s'ha establert anteriorment serà nul·la de ple dret.
- g) La determinació de les característiques i conseqüències del període de pràctiques quan sigui procedent.
- h) El sistema de qualificacions i de puntuacions mínimes de cada prova per a no ser eliminats.
- i) El programa sobre el qual tractaran les proves.
- j) El calendari de realització de les proves.
- k) L'ordre d'actuació de les persones aspirants, d'acord amb el resultat del sorteig efectuat prèviament, quan es tracti d'exàmens orals o proves pràctiques o quan el nombre de persones aspirants així ho aconselli.
- l) El model de sol·licitud i autoritat, centre o dependència al qual s'han de dirigir les sol·licituds, amb indicació de les dependències on les persones aspirants tenen els models normalitzats, així com la taxa corresponent.

## 2. Sistemes de selecció

A) **En cas de concurs oposició**, el procediment ha d'incloure:

Primera fase. Oposició: les proves a realitzar, amb la puntuació mínima que s'estableixi per a superar aquesta fase d'oposició i, en cas de prova teòrica i/o pràctica, els temaris i la bibliografia de referència. Aquestes proves tindran caràcter eliminatori.

Segona fase. Concurs: la fase de concurs no podrà superar el 45 % del total de la convocatòria.

La convocatòria ha d'incloure els mèrits i capacitats susceptibles de qualificació; la seva forma d'acreditació; i els barems de puntuació, que han d'estar relacionats amb les tasques i funcions assignades a cada lloc de treball.

La valoració dels mèrits i les capacitats en aquesta fase es farà d'acord amb els conceptes següents:

### a) Titulacions acadèmiques

Aquestes han de valorar-se quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que s'estableixi a la convocatòria corresponent. No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per a aconseguir les titulacions exigides a la convocatòria, ni per a aconseguir altres d'un nivell superior que es poguessin al·legar com a mèrit.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser entre un 20 % – 30 % de la puntuació total de la fase de concurs.

### b) Formació i perfeccionament

S'han de valorar exclusivament els que versen sobre matèries directament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat, en funció de la durada, dificultat, programa i existència de proves qualificadores.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser entre un 20 % – 30 % de la puntuació total de la fase de concurs.



c) Experiència professional

S'ha de valorar la que ha tingut lloc en igual o similar categoria, i el grau de similitud entre el contingut tècnic dels llocs ocupats anteriorment per les persones candidates i els llocs de treball oferts.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser entre un 35 % – 45 % de la puntuació total de la fase de concurs.

d) Coneixement de la llengua catalana

El coneixement de la llengua catalana, quan sigui superior a l'exigit, puntuarà fins un 5 % de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

B) **El sistema d'oposició** consisteix en realitzar una o més proves de capacitat per a determinar l'aptitud de les persones aspirants. No obstant això, i únicament als efectes de determinar l'ordre de prelatió final de les persones aspirants aprovades per a l'adjudicació dels llocs de treball, les convocatòries podran establir que aquest ordre s'estableixi per la puntuació obtinguda als exercicis d'oposició i també per la valoració de determinats mèrits. En qualsevol cas, només podran tenir accés a la valoració de mèrits les persones aspirants que hagin superat la fase d'oposició.

C) **El sistema de concurs** consisteix en qualificar els mèrits al·legats i acreditats per les persones aspirants, d'acord amb el barem inclòs a la convocatòria.

El contingut de les fases d'aquest procediment s'establirà per acord amb el Comitè d'Empresa.

3. Òrgans de selecció

Els tribunals o comissions de selecció de personal seran nomenats per la Gerència de la Fundació en cada convocatòria i els correspondrà el desenvolupament i la qualificació de les proves selectives i la valoració dels mèrits professionals de les persones aspirants.

Estaran constituïdes per tres persones com a titulars, com a mínim, i tindrà que haver el mateix nombre de persones com a suplents. Tant les persones titulars com les suplents hauran de posseir una titulació acadèmica d'igual o superior nivell que el que s'exigeix a les persones aspirants, i la mitat més un hauran de posseir una titulació corresponent a la mateixa àrea de coneixements que la que s'exigeix a les persones aspirants, si aquesta és específica.

Les persones integrants dels tribunals o de les comissions de selecció de personal es tindran que abstenir de formar part d'aquestes quan concorrin les circumstàncies previstes a l'article 23 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del Règim Jurídic del sector públic, i hauran de notificar-lo a la Gerència. Les persones aspirants a les places convocades els podran recusar.

Tampoc podran formar part d'aquestes el personal laboral que tingui assignat un crèdit horari per realitzar funcions sindicals o de representació de personal, ni les persones que hagin realitzat tasques de preparació d'aspirants a proves selectives en els cinc anys anteriors al de la publicació de la convocatòria corresponent.

Els tribunals podran disposar la incorporació a aquests treballs de personal assessor especialista per a totes o algunes de les proves que s'hagin de realitzar, en cas de ser pertinent, d'acord amb el que prevegin les convocatòries corresponents. Aquest personal assessor es limitarà a exercir les seves especialitats tècniques i, basant-se exclusivament en aquestes, col·laboraran amb els òrgans de selecció.



El Comitè d'Empresa podrà designar una persona, amb veu i sense vot, que participarà com a observadora en el desenvolupament de tot el procés selectiu.

#### 4. Resolució de la convocatòria

Concloeses les proves, es proposarà a l'òrgan competent la llista de persones candidates per a la formalització dels contractes de treball, que en cap cas pot excedir del nombre de places convocades. Qualsevol proposta d'aprovat que contravingui el que s'ha establert anteriorment serà nul·la de ple dret.

La Fundació procedirà a la formalització dels contractes prèvia justificació de les condicions de capacitat i mèrits i dels requisits exigits en aquesta. Fins que es formalitzin els contractes i s'incorporin als llocs de treball corresponents, les persones aspirants no tindran dret a cap percepció econòmica.

Les persones treballadores que accedeixin a una plaça per mitjà del torn de promoció interna tindran preferència per a cobrir els llocs de treball vacants de les convocatòries conjuntes. La prioritat en l'adjudicació de les vacants es realitzarà partint de les puntuacions màximes globals i seguint un ordre descendent.

#### 5. Remissió a la normativa de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

En tot allò que no s'estableix en aquest article s'aplicarà, de manera supletòria, el Decret 27/1994, d'11 de març, pel qual s'aprova el Reglament d'ingrés del personal al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, o norma que ho substitueixi.

### **Article 29. Selecció del personal laboral no permanent**

Per a realitzar treballs ocasionals o urgents, o bé per interinitat, es podrà contractar personal laboral per mitjà de la modalitat de duració determinada, subjecta a la legislació laboral vigent.

La selecció d'aquest personal es farà d'acord amb el següent ordre de prelación:

#### 1. Borses de treball

La Fundació confeccionarà periòdicament borses de treball mitjançant convocatòria pública pel sistema de concurs o, atenent l'índole de les funcions a realitzar, el nombre de llocs de treball que cobrir i la modalitat de contractació d'aplicació, amb altre tipus de proves selectives.

Les borses de treball es confeccionaran, d'acord amb les categories d'aquest Conveni, i sempre que hagi una previsió de necessitats que cobrir. Aquestes borses seran de públic coneixement per mitjà de la pàgina web de l'IDISBA.

La convocatòria i les bases d'aquestes borses es negociaran amb la participació del Comitè d'Empresa. A la confecció d'aquestes participaran les persones designades que el Comitè d'Empresa determini.

#### 2. Oferta genèrica

En cas de finalització o inexistència de borsa de treball es podrà contractar mitjançant oferta genèrica del Servei Públic d'Ocupació, amb la participació del Comitè d'Empresa. A aquests efectes, es pondrà a disposició de l'òrgan de selecció tota la documentació relativa a l'oferta genèrica en qüestió.

En els casos de contractacions temporals que tinguin el seu origen en els supòsits de jubilació parcial i/o anticipada, en la selecció de la persona substituïda s'haurà de seguir el que es preveu a l'article 58 del present Conveni Col·lectiu.



El personal laboral amb un contracte de treball de duració determinada haurà de reunir en tot cas els requisits generals de titulació i la resta de condicions exigides a les proves d'accés a les categories professionals corresponents als llocs de treball que ocupen amb caràcter permanent. Així mateix, serà d'aplicació el mateix període de prova que estableix l'article 32 per al personal laboral fix.

El temps de serveis prestats es computarà en els supòsits de concurs o concurs oposició i sempre que els serveis siguin adequats a les places que es convoquen.

El personal contractat té els mateixos drets i les mateixes obligacions que el personal fix, excepte els drets i obligacions inherents a la condició de personal fix, com poden ser, d'entre altres, el dret a la promoció interna, participar a concursos, etc. Les retribucions econòmiques i ajudes socials del personal contractat són les mateixes que les del personal fix de la mateixa categoria.

### **Article 30. Contractes formatius**

La Fundació, d'acord amb el que disposa l'Estatut dels Treballadors, podrà subscriure contractes formatius amb l'objecte de proporcionar al personal laboral la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o lloc de treball qualificat.

Només es podran concertar contractes d'aprenentatge i en pràctiques a les categories professionals que es determinin amb acord del Comitè d'Empresa.

a) En el contracte d'aprenentatge el temps dedicat a la formació teòrica, que tindrà que ser presencial, serà del 25 % de la jornada màxima prevista en aquest Conveni i es farà alternant-se amb el treball efectiu. El salari és el següent:

- el primer any, el 70 % de la categoria que correspongui
- el segon any, el 80 % de la categoria que correspongui

En cap cas el salari resultant estarà per davall del salari mínim interprofessional

b) En el contracte en pràctiques el salari que correspondrà a les persones contractades en aquesta modalitat serà el següent:

- el primer any, el 75 % de la categoria que correspongui;
- el segon any, el 85 % de la categoria que correspongui.

No obstant això, quan la Fundació tingui que concertar contractes formatius com a conseqüència d'haver resultat beneficiària d'una ajuda concedida, en aquest cas, les condicions que s'observaran són les establertes a les bases de les convocatòries i no les del Conveni.

### **Article 31. De la contractació de personal temporal**

De conformitat amb l'article 1 del Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, la contractació laboral de durada determinada mitjançant les següents modalitats:

1. Contracte per obra i servei, amb autonomia i substantivitat pròpia dins l'activitat de la Fundació, i l'execució de la qual, encara que limitada en temps, sigui en principi de durada incerta. La duració màxima del contracte no podrà ser superior a 3 anys.

No obstant això, d'acord amb el que assenyala l'apartat 2 de la disposició addicional quinzena de l'Estatut dels Treballadors, no s'aplicarà el que disposa l'article 15.1 a) de l'Estatut dels Treballadors, en



matèria de durada màxima dels contractes per obra i servei als contractes per obra i servei per a la realització de projectes d'investigació científica i tècnica als quals es refereixen els articles 20.2, 26.7 i 30 i l'apartat 2 de la disposició addicional catorzena de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de ciència, tecnologia i innovació.

Tampoc els serà d'aplicació el que disposen els paràgrafs primer i segon de l'article 15.5 de l'Estatut dels Treballadors, d'acord amb el que preveu l'article 3 de la disposició addicional quinzena de l'Estatut dels Treballadors.

2. Contracte eventual per circumstàncies de la producció, podrà tenir una durada màxima de 6 mesos dins un període de 12, quan s'efectuï per a atènyer exigències circumstancials del mercat, una acumulació de tasques o un excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, en atenció al caràcter estacional de l'activitat pertinent. Aquesta circumstància haurà de fer-se constar al contracte que es realitzi sota aquest precepte.
3. Contracte d'interinitat per a la substitució d'un treballador amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiqui el nom del treballador substituït i el codi de plaça que ocupa i la causa de substitució, o per a la cobertura d'un lloc de treball vacant fins a la cobertura definitiva mitjançant procediment reglamentari.

### **Article 32. Contractació i període de prova**

En el contracte ha de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel treballador o treballadora amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats que estableix la Llei 53/1984, de 26 de desembre.

Les noves persones treballadores seran informades i formades sobre els riscos específics que afectin al seu lloc de treball o funció i sobre les mesures de protecció i prevenció aplicables.

El personal de nou ingrés a la Fundació al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

- Personal dels grups A i B: 3 mesos.
- Personal del grup C: 2 mesos.
- Personal del grup D i E: 1 mes.

Durant aquest període, aquest personal té els mateixos drets i deures que el personal laboral fix en plantilla del mateix grup i categoria professional, i durant aquest període qualsevol de les parts pot rescindir la relació laboral. Quan la Fundació estimi que la persona treballadora no ha superat el període de prova ha d'informar motivadament de la seva decisió als Comitès d'Empresa corresponents.

El personal laboral que accedeixi a la condició de fix i que anteriorment, i sense solució de continuïtat, hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques mitjançant un contracte temporal se'ls computarà el temps treballat a efectes del compliment del període de prova.

### **Article 33. Formació i perfeccionament professional**

D'acord amb el que assenyala l'article 23.2 de l'Estatut dels Treballadors, per a facilitar la seva formació i promoció professional, el personal inclòs a l'àmbit del present Conveni tindrà dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, així com cursos de perfeccionament



professional i accés als cursos de reconversió i de capacitació professional que s'organitzen per la pròpia Fundació i per la Fundació Estatal per a la Formació en l'Ocupació (FUNDAE), mínim una vegada a l'any.

L'actualització permanent dels coneixements i capacitats professionals s'efectuarà preferentment en horari laboral.

En compliment de l'article 23.3 de l'Estatut dels Treballadors, el personal disposarà de 20 hores anuals de la seva jornada laboral. Si es fa el curs fora de la jornada habitual, tindrà dret a la compensació en còmput de treball efectiu.

El personal laboral que cursi estudis acadèmics i de formació o perfeccionament professional tindrà dret a l'adaptació de la jornada ordinària i/o al del seu període vacacional per a l'assistència a cursos, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. Així mateix, tindran dret a la concessió de permisos retribuïts per a concórrer a exàmens finals, deslliuradors i altres proves definitives d'aptitud i avaluació a Centres Oficials, en la forma que estableix el present Conveni.

Aquesta formació és independent de la formació específica del lloc de treball a la que fa referència la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, que es realitzarà en temps de treball efectiu i en el mateix lloc de treball, i sense cap despesa per a les persones treballadores i mitjançant acord de la Comissió Paritària de Riscos Laborals.

La Fundació, per sí mateixa o per proposta del Comitè d'Empresa, organitzarà, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, cursos de capacitació professional per a l'adaptació de les persones treballadores a les modificacions tècniques operades als llocs de treball, així com també els cursos de reconversió professional per a assegurar l'estabilitat del personal laboral a la seva col·locació, en els supòsits de transformació o modificació funcional de l'organisme. En aquests supòsits, el temps d'assistència als cursos es considerarà com temps de treball efectiu. Aquests cursos s'organitzaran quan sorgeixin les circumstàncies determinants de la seva regulació, i la seva programació haurà de realitzar-se i publicar-se, com a mínim, amb tres mesos d'antelació a la seva realització.

Si els cursos programats per la Fundació Estatal per a la Formació en l'Ocupació no contemplin les necessitats formatives del personal laboral, a satisfacció del Comitè d'Empresa es podran presentar propostes alternatives.

#### **Article 34. Integració social i laboral de les persones amb discapacitat**

D'acord amb el que estableix el darrer paràgraf de l'article 5/2015 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, a les ofertes d'ocupació de la Fundació s'ha de reservar una quota mínima del 7 % de les vacants perquè siguin cobertes per persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33 %, del qual almenys el 2 % de les places ofertes sigui per a ser cobertes per persones que acreditin discapacitat intel·lectual, mentre que les places restants ofertes siguin destinades a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.

#### **Article 35. Principis d'igualtat, mèrit i capacitat**

Als processos de selecció esmentats, així com també en matèria d'adjudicació de llocs de treball, retribucions, jornades, permisos i altres condicions de treball, mai es podran tomar en consideració preferències o privilegis que tinguin el seu fonament en l'edat, el sexe, l'origen, l'estat civil, la raça, la condició social, les creences religioses, les idees polítiques, l'afiliació sindical, la relació familiar o personal ni qualsevol altra circumstància que impliqui la vulneració dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.



### **Article 36. Estabilitat en l'ocupació**

El contracte de treball es basarà en els principis de garantia d'estabilitat en el treball, amb les excepcions previstes a la Llei.

### **Article 37. Adscripció temporal de caràcter voluntari**

Quan un lloc de treball de la plantilla de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears, l'àmbit del qual defineix l'article 2 d'aquest Conveni, quedi vacant de forma temporal o definitiva, es podrà ocupar amb caràcter temporal per personal laboral fix o personal fix d'empresa amb caràcter indefinit, sempre que es compleixin els següents requisits:

- a) El treballador o la treballadora haurà de pertànyer al mateix grup professional que el lloc de treball que s'ha de cobrir i reunir els requisits de titulació i d'altra índole exigits a la relació de llocs de treball per a la seva execució.
- b) En el cas que hi hagi més d'una persona sol·licitant, s'adjudicarà atenent a l'antiguitat a la Fundació.
- c) L'adscripció tindrà una durada màxima d'un any prorrogable per un altre si persisteixen les circumstàncies que la van motivar. Excepcionalment, quan les necessitats del servei així ho requereixin, la Fundació amb l'acord del Comitè d'Empresa podrà prorrogar aquest termini.
- d) L'adscripció temporal tindrà, en tot cas, caràcter voluntari per la persona treballadora.
- e) De totes les adscripcions temporals es notificarà de manera immediata al Comitè d'Empresa, especificant les causes que la varen motivar.
- f) El lloc de treball ocupat en adscripció temporal haurà de ser inclòs a la següent convocatòria pel sistema corresponent, excepte si té titular.
- g) El personal en adscripció temporal té dret a la reserva del seu lloc de treball de procedència i percebrà les retribucions corresponents al lloc de treball que efectivament ocupa.
- h) Aquesta adscripció no dona dret a indemnització.

### **Article 38. Del personal laboral en adscripció provisional**

Quan un lloc de treball ocupat per una persona en adscripció provisional sigui cobert per mitjà de concurs de mèrits o lliure designació per una altra, la primera quedarà a disposició de l'empresa, que, a més, haurà d'adscriure-la provisionalment en un altre lloc de treball dins del mateix terme municipal o en un limítrof del qual ha estat destituïda.

El personal laboral que ocupi un lloc de treball en adscripció provisional podrà ser adscrit provisionalment en altre lloc de treball ubicat dins el mateix terme municipal o en un limítrof, amb l'informe previ de l'empresa i del Comitè d'Empresa. Aquest canvi d'adscripció provisional no podrà comportar el trasllat fora de l'illa de residència, excepte en els casos on la persona afectada manifesti la seva conformitat amb aquest trasllat.





## CAPÍTOL IV

### JORNADA I HORARI

#### Article 39. Jornada laboral

La jornada general de treball per a tot el personal laboral inclòs dins de l'àmbit d'aplicació del present Conveni és la legalment establerta i/o acordada de treball efectiu de mitjana en còmput anual. No obstant això, amb caràcter general, la jornada es distribueix a efectes de còmput, de forma mensual.

No computarà, a efectes de la durada de la jornada màxima anual, l'excés d'hores treballades per a prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris o per a afrontar fets o esdeveniments excepcionals o urgents.

En el cas que el personal laboral al servei de la Fundació, en virtut d'una norma legal o reglamentària, obtingués una jornada inferior a la que està actualment en vigor, s'atendrà al que es preveu a l'article 8 d'aquest conveni en relació a l'equiparació de les millores laborals.

En els casos en què es presti jornada diària continuada que excedeixi de sis hores, el període de descans durant aquesta serà de trenta minuts, els quals es consideraran temps de treball efectiu.

#### Article 40. Horari

La jornada setmanal serà, amb caràcter general, de dilluns a divendres en règim d'horari flexible, amb una part fixa d'horari de concurrència obligada per a tot el personal inclòs a l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

La part fixa d'horari serà la franja compresa entre les 9.30 i les 14.00 hores. La part flexible, que amb caràcter general es distribuirà a voluntat del personal laboral, serà la compresa entre els trams horaris següents:

Entrada: Entre les 7.00 h i les 9.30 h

Sortida: Entre les 14.00 h i les 16.30 h, tots els dies de la setmana

El personal investigador juntament amb el personal de suport a la investigació, per les peculiaritats i necessitats del servei, podrà realitzar de forma excepcional una jornada flexible fora de lo que estableix el paràgraf anterior, sempre que durant la setmana aquest personal faci el total de la jornada laboral de 37.5 h.

Quan es produeixin, per causes justificades, retards a l'hora d'entrada o sortides abans d'hora, a fi del seu còmput, es considerarà que l'entrada es va produir a les 8.00 hores i la sortida a les 15.30 hores.

##### 1. Personal que treballa a torns

La permanència física del personal que realitza torns a les dependències on es presten els serveis corresponents es farà efectiva durant 7 hores i 30 minuts diaris per torn de treball (matí i tarda) i 10 hores si el torn es fa de nit.

A aquests efectes, la jornada màxima diària serà de 10 hores efectives de treball. Sempre s'ha de respectar un descans de 12 hores entre jornades.

Una vegada realitzada la jornada total ordinària en el còmput conjunt de les 4 setmanes, o períodes inferiors, es disposarà del temps sobrant com dies lliures fins a l'inici del còmput següent.



El personal que realitza jornades de treball sotmeses a torns tindrà lliures, com a mínim, vint cap de setmanes de les quaranta-vuit anuals i, si el descans setmanal entre dilluns i divendres coincideix amb una festa laboral recollida com a tal al calendari laboral, recuperarà aquesta festa d'acord amb la direcció del centre o unitat funcional o la representació dels treballadors.

Així mateix, per al personal que treballa en règim de torns, la direcció del centre vetllarà per a que els torns siguin equitatius i sense discriminació per a totes les categories professionals.

La modificació de la planificació dels serveis serà negociada amb la representació del personal, sense perjudici del que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Les persones majors de 55 anys que ho sol·licitin de manera voluntària quedaran exemptes de fer torns nocturns.

## 2. Horaris especials

Sense perjudici del que es disposa en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors es podran fixar horaris especials quan els serveis, centres o dependències de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears, en funció de les seves peculiaritats organitzatives, demanin un horari diferent de l'habitual.

## 3. Qüestions generals sobre l'horari

Es gaudirà d'una pausa de 30 minuts a la jornada diària de treball, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no podrà afectar al bon funcionament dels serveis i es tindrà que gaudir, preferiblement, entre les 10.00 h i les 11.00 h si es fa al torn de matí, i entre les 18.00 h i les 19.00 si es fa al torn de tarda.

Donada l'índole de la prestació de determinats serveis, els descansos setmanals, així com les festes laborals, es podran traslladar a altres dies de la setmana. En tot cas, no es podrà treballar més de 6 dies consecutius.

El personal amb jornada partida gaudirà d'una pausa de 30 minuts, que podrà ser fraccionada en dos períodes de 15 minuts, a la jornada diària de treball, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no podrà afectar al bon funcionament dels serveis i es tindrà que gaudir mitjançant acord entre la Gerència i el Comitè d'Empresa per a garantir les necessitats del centre de treball.

Les hores treballades durant el període comprès entre les 22.00 h i les 6.00 hores del matí tindran el caràcter de nocturnes, excepte si la relació laboral s'ha establert atenent a la pròpia naturalesa del treball nocturn.

Anualment, la Fundació elaborarà el calendari laboral, el qual s'ha d'exposar en un lloc visible de cada centre de treball, i comprendrà l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils, d'acord amb la jornada pactada.

En referència al descans per tasques informàtiques, d'acord amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals i exposició a pantalles de visualització, s'estableix que el personal que a causa del seu treball informàtic estigui exposat a pantalles tindrà un descans de 10 minuts per cada hora i mitja d'exposició. En cap cas es podrà acumular aquest temps al descans de 30 minuts.

La Fundació tendirà a implantar l'horari flexible, d'acord sempre amb les necessitats del servei.



El temps de desplaçament per comanda de la Fundació i durant el transcurs de la jornada comptarà a efectes retributius en els terminis establerts legalment o per pactes, però no a efectes del màxim diari de jornada efectiva.

El personal inclòs a l'àmbit d'aquest Conveni Col·lectiu té dret a un descans mínim de dos dies setmanals ininterrompudament.

## CAPÍTOL V

### VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES I FESTIUS

#### Article 41. Vacances

1. El personal de la Fundació té dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils per cada any complet de servei actiu o trenta dies naturals o un mes natural o bé dels dies corresponents en proporció al temps de servei prestat en el cas que aquest sigui inferior a un any.  
A aquest efecte no es consideraran dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per al personal amb torns.  
Així mateix, el gaudi de les vacances es pot fer per dies hàbils no consecutius, excepte si les necessitats del servei apreciades motivadament no ho permeten.
2. El personal pot demanar el fraccionament de les vacances anuals en dos períodes iguals, i en tot cas ha de saber les dates que li corresponen tres mesos abans, al menys, del començament de les seves vacances. Com a norma general, 15 dies naturals s'hauran de gaudir durant el període estival. Es considerarà com a període estival el comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre.
3. En els casos que per necessitats del servei, en cas de força major sigui necessari modificar el gaudi de les vacances concedides a la persona treballadora, amb l'acord previ d'aquesta, serà compensada amb fins a tres dies addicionals de vacances.
4. La Fundació procurarà que el personal que vulgui gaudir les vacances pugui fer-ho per torns rotatius i, en cas de conflicte, s'ajustarà a l'ordre de prioritats següent:
  - I. Persones treballadores amb fills o filles en edats escolars o escolaritzats, sempre que coincideixi amb el període de vacances escolar i aquesta preferència es refereixi al període de vacances complet, no a un mes concret.
  - II. Persones treballadores amb persones majors o dependents a càrrec.
  - III. Persones treballadores que tinguin reconeguda una major antiguitat al servei de la Fundació.
  - IV. Persones treballadores que sol·licitin un únic període coincidint amb vint-i-dos dies hàbils o trenta dies naturals, en ambdós casos consecutius.
  - V. Es possibilitarà la coincidència en el període de vacances dels cònjuges o parelles de fet estables quan ambdós prestin serveis a la Fundació.



VI. Es possibilitarà la coincidència en el període de vacances dels cònjuges o parelles de fet estables quan ambdós estiguin laboralment en actiu.

5. Vacances en cas de malaltia o accident. D'una banda, si una vegada concedides o assenyalades les vacances, la persona treballadora causa baixa i té que començar el període de gaudi en situació de baixa tindrà dret a la substitució del període concedit per un altre període de vacances.

D'altra banda, si la baixa esdevé en període de vacances es deixarà en suspens el gaudi de les vacances. Aquesta circumstància s'acreditarà mitjançant la presentació del comunicat de baixa corresponent dins el termini de quatre dies des de la producció de la baixa.

Si l'alta es produeix abans de finalitzar aquest període de vacances, es continuarà gaudint d'aquest període.

Si una vegada finalitzat el període de vacances encara persisteix la situació de baixa, es tindrà que quedar en aquesta situació fins que es produeixi l'alta mèdica.

Tant en un cas com en l'altre, es reconeixerà a la persona treballadora un crèdit de dies de descans igual al temps en què hagi estat de baixa en el període de vacances. Aquest crèdit de dies es podrà fer efectiu una vegada conclòs el calendari de vacances del personal i segons ho permetin les necessitats del servei.

6. L'inici i la finalització de les vacances ha de ser dins un any natural, excepte en els casos en què per necessitats del servei, de mutu acord o per incapacitat temporal s'ajornin per a l'any següent. En cas que les vacances coincideixin amb una incapacitat temporal que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les total o parcialment dins l'any natural corresponent, el treballador o la treballadora podrà gaudir-les una vegada acabi la seva incapacitat, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir de l'any en el qual es va generar.
7. Abonament del període de vacances. El personal que ingressi durant l'any ha de gaudir les vacances proporcionalment al temps treballat, i es computarà la fracció de mes com a mes complet i per any natural. En el cas que el personal cessi durant l'any sense haver gaudit de les vacances per ser materialment impossible el seu gaudi, se li abonarà la part corresponent al període de temps treballat, i es computaran les fraccions de setmana per setmana completa i a partir de 15 dies per mes complet.
8. En cas de finalització del contracte de treball, la quantia per vacances es calcularà d'acord amb les retribucions normals de la seva categoria i lloc de treball amb la mitjana del percebut per a tots els conceptes retributius durant el trimestre anterior (excepte de les hores extraordinàries, dietes, indemnitzacions i pagues extraordinàries de juny i desembre) de la seva categoria i lloc de treball.
9. S'estableixen 4 dies addicionals de vacances en funció del temps de serveis prestats per antiguitat:
- 1 dia als 15 anys de servei.
  - 2 dies als 20 anys.
  - 3 dies als 25 anys.
  - 4 dies als 30 anys.

#### **Article 42. Reducció de jornada**

1. El personal laboral tindrà dret a les reduccions de jornada següents:

Carretera Valldemossa, 79 (Hospital Universitari Son Espases, edifici S,  
primer pis) 07010 Palma. Tel.: 871205234



- a) Per raó de guarda legal, quan el treballador o treballadora tingui a la seva cura directa alguna persona menor de 12 anys.

És imprescindible que la persona treballadora tingui atribuïda la guarda legal, als efectes de tenir dret a la reducció de la seva jornada de treball amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

Ara bé, si la reducció no és superior a una hora de jornada, es percebran les retribucions íntegres fins que la persona menor al seu càrrec compleixi un any, i la reducció proporcional que correspongui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que la persona menor compleixi tres anys.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o pre-adoptiva de persones menors de tres anys i majors d'un, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, es percebran les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acollida, i la reducció proporcional corresponent, incrementada en 10 punts percentuals, fins que la persona menor compleixi tres anys.

En cas que el pare i la mare prestin serveis com a personal laboral, funcionari o estatutari de l'Administració de la CAIB i dels ens instrumentals dependents d'aquesta, únicament un dels dos tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres o la reducció de retribucions incrementades en 10 punts percentuals referits als paràgrafs anteriors.

- b) Per raó de guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial, amb un trastorn mental o que tinguin reconegut un grau de dependència que no tingui activitat retribuïda.

Com en el cas anterior, la persona treballadora ha de tenir atribuïda la guarda legal per a poder accedir a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional de retribucions.

En canvi, el personal laboral sol·licitant tindrà dret a una bonificació en la reducció del seu sou en els termes previstos en el supòsit anterior quan la persona amb discapacitat, a més de la falta d'activitat retribuïda, acrediti una discapacitat superior al 65 % i, si rep una pensió, que aquesta sigui inferior al Salari Mínim Interprofessional.

- c) Per raó de guarda legal d'una persona major que requereixi una especial dedicació.

De la mateixa manera que els dos supòsits anteriors, la persona treballadora ha de tenir atribuïda la guarda legal per a poder accedir a la reducció de la seva jornada de treball amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

- d) Per ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau per motius de malaltia molt greu.

La persona treballadora té dret a reduir fins un 50 % la seva jornada laboral, amb caràcter retribuït i pel període màxim d'1 mes.

Aquest permís preveu les situacions de malaltia en què la gravetat sigui acreditada per un facultatiu responsable.

Si hi hagués més d'una persona titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi de la reducció es podrà prorratejar entre aquestes, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Es podrà acumular a jornades senceres per mitjà de la negociació col·lectiva.



- e) Les treballadores víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seva protecció o dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de la retribució.
- f) Per naixement prematur d'un fill o filla o quan per qualsevol altra causa hagin de quedar hospitalitzades després del part.

El personal laboral tindrà dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de 2 hores amb la consegüent disminució proporcional de retribucions, sense perjudici del que preveu l'article 44.1.b) del present Conveni.

- g) Per a la cura directa d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que, per motius d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix i, sempre que no desenvolupi activitat retribuïda, es podrà concedir una reducció de jornada amb disminució proporcional de retribucions.
2. La jornada reduïda es concretarà d'acord amb el que estableixen l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i l'Estatut dels Treballadors.
  3. La jornada reduïda es computarà com a jornada completa a efectes de reconeixement d'antiguitat.
  4. La concessió de la reducció de jornada per les raons numerades és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui remunerada o no, durant l'horari que ha sigut objecte de reducció.

#### **Article 43. Flexibilització horària**

1. Per conciliació de la vida laboral i la familiar.

El personal laboral podrà ser autoritzat a una flexibilitat addicional de la part fixa de l'horari de fins a una hora diària en els casos següents:

- cura de fills o filles menors de 12 anys.
- cura de fills o filles amb discapacitat física, psíquica o sensorial, amb un trastorn mental o que tinguin reconegut un grau de dependència.
- cura de cònjuge o familiar fins el tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona al seu càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial.
- Per raó de violència de gènere, per a fer efectiva la seva protecció i dret a assistència social, sense perjudici del dret de reducció de jornada amb disminució proporcional de retribucions prevista a l'article 42.1.e) i les faltes d'assistència justificades als termes previstos a l'article 45.1.g), ambdós d'aquest Conveni.

Les resolucions que reconeixin aquesta flexibilitat seran dictades per les secretaries generals u altres òrgans que tinguin atribuïdes les funcions, i hauran d'establir quina serà la part fixa de l'horari d'obligat compliment per part de la persona interessada que, com a mínim, serà el següent:

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

2. Teletreball.

El personal a càrrec de la Fundació tindrà la possibilitat de prestar els seus serveis per mitjà de teletreball.



El procediment de sol·licitud, els requisits, les obligacions i els drets derivats de la prestació per teletreball s'establiran en un acord entre la Fundació i els representants dels treballadors.

#### **Article 44. Permisos horaris**

1. El personal laboral té dret a la concessió de permisos horaris en els següents casos:

- a) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindran dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada amb la mateixa finalitat.

El permís contemplat a aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, sense que el seu exercici pugui ser transferit a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o una vegada que, des del naixement del menor, hagi transcorregut un temps equivalent al que comprenen els anteriors permisos.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

- b) Per naixement prematur d'un fill o una filla, o quan per qualsevol altra causa hagin de quedar hospitalitzats després del part, tindran dret a absentar-se del treball durant un màxim de dos hores diàries, i percebran les retribucions íntegres. Aquesta reducció serà compatible amb la reducció de jornada que per la mateixa causa es regula a l'article 42.1.f) d'aquest Conveni.
- c) La treballadora en estat de gestació té dret a absentar-se del treball per a efectuar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, pel temps indispensable per a realitzar aquestes actuacions i amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-les dins la jornada de treball. Aquest permís s'ha de fer extensiu al cònjuge o parella estable.
- d) Pel temps indispensable en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitat d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació, preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que s'hagin de fer dins la jornada de treball.
- e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

El personal laboral té dret a la concessió de permís horari per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal pel temps indispensable per a complir el deure.

El deure ha de ser personalíssim, sense la possibilitat de que ho faci un substitut, o ha de tractar-se d'una obligació que toca a una persona l'incompliment del qual li genera una responsabilitat d'índole civil, penal o administrativa.

La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei.

Als efectes d'aquest apartat, s'entenen com a drets inexcusables de caràcter públic i personal, entre d'altres, els següents:



- Comparèixer a les citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o qualsevol altre organisme oficial.
  - Acompanyar a persones majors o amb discapacitat psíquica, física o sensorial o que tinguin reconegut un grau de dependència de fins el segon grau de consanguinitat o d'afinitat, que estiguin al seu càrrec per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdica i consultes de suport en centres de l'àmbit socio sanitari.
  - Assistir a l'examen o la renovació del carnet de conduir.
  - Assistir a reunions dels òrgans de govern i comissions quan derivin estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.
  - Complir els deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.
  - Assistir com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.
  - Assistir a la realització de revisions mèdiques en els casos que la consulta es tingui que realitzar durant la jornada laboral i sempre que es trobi inclosa dins la cartera de serveis del sistema sanitari públic.
- f) Pel temps indispensable per a deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i la laboral.

El personal laboral té dret a la concessió de permís horari per a complir deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i la laboral pel temps indispensable per a complir el deure.

Es consideren les activitats inexcusables vinculades directament a l'entorn familiar del titular del dret. S'hauria de tractar de familiars que es trobessin en una situació de dependència directa respecte del titular del dret i que no es tractés d'una situació protegida pels altres permisos.

La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei.

Es poden entendre inclosos els següents casos:

- Per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç on rep tractament el fill o la filla amb discapacitat o que tinguin reconegut un grau de dependència, o bé per a acompanyar-ho si ha de rebre suport addicional a l'àmbit sanitari pel temps indispensable per a dur a terme aquestes actuacions.
- Acompanyar fills o filles al seu càrrec per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdica, i consultes de suport a centres de l'àmbit socio sanitari.
- Assistir a reunions a centres docents relatives a tutories, etc.
- Per hospitalització o atenció domiciliària mitjançant certificat mèdic d'un fill menor d'edat, es tindrà dret a un permís diari d'una hora d'absència del treball mentre duri l'hospitalització, el qual es pot substituir per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o d'una hora a l'inici o al final de la jornada amb la mateixa finalitat.
- Fer-se càrrec del fill o filla o de persones majors o amb discapacitats psíquiques, físiques o sensorials fins el segon grau de consanguinitat o d'afinitat en rebre l'avis del centre docent o centre de dia, per a anar a buscar-los o per altre motiu justificat.





Els permisos regulats en aquest apartat es poden exercir indistintament per un dels progenitors o per l'altre.

- g) Per a funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que estableix la legislació sindical o en els termes que convencionalment s'estableixin entre la Fundació i els representants dels treballadors.

#### **Article 45. Permisos per dies**

1. El personal laboral té dret als permisos següents:

- a) Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar fins el primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Quan es tracti de defunció, accident o malaltia greu d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Als efectes previstos en aquest cas, s'equipara a la malaltia greu l'hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària. Aquest permís també és d'aplicació a les situacions de malaltia en què la gravetat sigui acreditada pel facultatiu responsable.

- b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia, i amb canvi de residència, tres dies. Els canvis de domicili s'han d'acreditar per mitjà del certificat d'empadronament.
- c) Per a realitzar funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que estableixi la legislació sindical o en els termes que convencionalment s'estableixin entre la Fundació i el Comitè d'Empresa.
- d) Per a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.
- e) Per assumptes particulars, sis dies. S'estableixen dos dies addicionals de permís per assumptes particulars en complir el sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.
- f) Per matrimoni, quinze dies naturals.
- g) Les treballadores víctimes de violència sobre la dona. Les faltes d'assistència d'aquestes treballadores, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i condicions que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut pertinents.

2. La determinació dels dies de permís previstos a la lletra e del punt primer d'aquest precepte es condicionarà a les necessitats del servei, amb l'informe previ de la Prefectura del Departament o de Servei corresponent i, en el moment de la concessió es garantirà que les tasques de la persona treballadora sol·licitant del permís han sigut assumides, sense mal per a la ciutadania o per a l'organització administrativa pròpia, per la unitat o la dependència corresponent.

A respecte del personal que exerceix el seu treball en règim de torns, aquest podrà acumular els dies de permís per assumptes propis als dies que li corresponguin per descans setmanal.

Els dies de permís per assumptes propis es poden acumular als dies de vacances.



El gaudi del permís haurà de fer-se dins l'any natural o, excepcionalment, fins el 28 (o 29) de febrer de l'any següent. Els dies de permís no gaudits no podran acumular-se als dies que corresponguin a l'any següent.

- a) Els dies 24 i 31 de desembre tindran la consideració de no laborables. El personal que presti serveis els dies 24 i 31 de desembre gaudirà d'un dia de descans per cadascun d'ells, els quals es podran acumular als dies de vacances o d'assumptes propis. S'incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.
  - b) Així mateix, es tindrà dret, com a màxim, a un dia més de permís cada any natural quan alguna o algunes de les festivitats laborals d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperables i no substituïbles per les Comunitats Autònomes, coincideixin en dissabte en el mateix any.
3. A efectes de permisos, sempre que en l'articulat del present Conveni no s'expressi altra cosa, quan els terminis s'assenyalin en dies s'entendrà que aquests són hàbils.

#### **Article 46. Llicències amb retribució**

1. El personal laboral té dret a obtenir llicències pels motius següents:
  - a) Permís per naixement per a la mare biològica: tindrà una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el cas de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els casos de part múltiple, una setmana per a cada un dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti de permís.

En cas de que ambdós progenitors treballin, i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es podrà realitzar a voluntat d'aquests, de manera interrompuda, i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos.

En cas de gaudi interromput, es requerirà per a cadascun dels períodes de gaudi un preavís de 15 dies com a mínim i es farà per setmanes completes.

Aquest permís es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei així ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin d'acord amb les regles establertes al present article.

En els casos de part prematur i en els que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat després del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de duració del permís no es vera reduït, excepte si, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·licités la reincorporació al lloc de treball. Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar als cursos de formació que convoqui l'Administració.
  - b) Permís per adopció, per guarda amb finalitat d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes s'hauran de gaudir a jornada completa de



manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acollida.

En cas de que ambdós progenitors treballin, i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es podrà realitzar de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En cas de gaudi interromput, es requerirà per a cadascun dels períodes de gaudi un preavis de 15 dies com a mínim i es farà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en els casos de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els casos d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acollida múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa d'acollida amb finalitat d'adopció o acollida o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció sense que, en cap cas, un mateix menor pugui donar dret a varis períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei així ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin d'acord amb les regles establertes al present article. Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de la persona adoptada, en els casos d'adopció o acollida internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de duració, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst al paràgraf anterior i per al supòsit contemplat a aquest mateix, el permís per adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acollida, tant temporal com permanent, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial de l'acollida.

Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar als cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els casos d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acollida, tant temporal com permanent, previstos en aquest article seran els que s'estableixin així al Codi Civil o a les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, havent de tenir l'acollida temporal una durada no inferior a un any.

- c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitat d'adopció, acollida o adopció d'un fill o filla: tindrà una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cada un dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acollida múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acollida o bé de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest permís es podrà distribuir pel progenitor que vagi a gaudir-ho sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data de naixement, de la decisió



judicial de guarda amb finalitat d'adopció o acollida o bé de la decisió judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En cas de que ambdós progenitors treballin, i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís es podrà realitzar de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En cas de gaudi interromput, es requerirà per a cadascun dels períodes de gaudi un preavís de 15 dies com a mínim i es farà per setmanes completes.

En cas que s'optés pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana setzena del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest darrer permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes de l'apartat f) de l'article 48, en referència al Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic, serà a la finalització d'aquest període quan s'iniciarà el còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei així ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin d'acord amb les regles establertes al present article.

En els casos de part prematur i en els que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat després del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de duració del permís no es vera reduït, excepte si, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·licités la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar als cursos de formació que convoqui l'Administració.

En els casos previstos als apartats a), b) i c), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la treballadora i, en el seu cas, de l'altre progenitor treballador, durant tot el període de durada del permís i, en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els treballadors que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acollida, tant temporal com permanent, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

No obstant això, l'aplicació d'aquest punt serà conforme a la Disposició transitòria novena del TREBEP, d'aplicació progressiva del permís del progenitor diferent de la mare biològica per a empleats públics segons el que preveu el Reial Decret-llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a la feina i a l'ocupació.



- d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora: les faltes d'assistència de les treballadores de la Fundació víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut corresponents.

Així mateix, les treballadores de la Fundació víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seva protecció o dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, per mitjà d'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres maneres d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes per a aquests casos estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, en defecte d'això, l'Administració Pública competent a cada cas.

En el cas del paràgraf anterior, la treballadora mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada a un terci o menys.

- e) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o altra malaltia greu: el treballador o treballadora de la Fundació tindrà dret, sempre que ambdós progenitors, adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressuposts de l'òrgan o entitat on presti els serveis, per a la cura durant l'hospitalització i tractament continuat del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cura directe, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan en ambdós progenitors, adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent concorrin pel mateix subjecte i fet causant les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís o, en el seu cas, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquesta finalitat en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el treballador tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o guardador amb finalitat d'adopció o acollidor de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada corresponent, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquesta finalitat en el Règim de la Seguretat Social aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas de que ambdós prestin serveis a la Fundació, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

La negociació col·lectiva podrà establir les condicions i els supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

- f) Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i assistència social integral, els treballadors de la Fundació que hagin sofert danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu o seva cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i els fills de les persones ferides i difuntes, sempre que ostentin la condició d'empleat de la Fundació i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els treballadors amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme, previ



reconeixement del Ministeri d'Interior o de sentència judicial ferma, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució o a la reordenació del temps de treball, per mitjà de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball aplicables, en els termes que estableixi l'Administració competent a cada cas.

Aquestes mesures seran adoptades i mantingudes en el temps en tant que resultin necessàries per a la protecció i assistència social integral de la persona a la qual es concedeixi, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista o per l'amenaça a la qual es troba sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

#### **Article 47. Llicències sense retribució**

El personal laboral amb relació laboral indefinida que hagi complert, almenys, un any de serveis efectius podrà sol·licitar les llicències sense sou següents:

a) Llicència per assumptes propis.

La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei. S'haurà de sol·licitar amb una antelació de, com a mínim, un mes de la data prevista per al seu gaudi, i s'haurà de resoldre en el termini de vint dies des de la seva data de recepció. Per a la concessió d'aquesta llicència serà necessària una resolució expressa, la qual haurà de ser motivada quan sigui desestimatòria.

La durada acumulada d'aquesta llicència no podrà ser superior a tres mesos cada dos anys.

b) Llicència sense sou per a la realització de missions en països en vies de desenvolupament o no desenvolupats.

La concessió d'aquesta llicència vindrà determinada per la realització d'una missió en països en vies de desenvolupament o no desenvolupats, sota l'emparedament d'una de les organitzacions a las que fa referència la Llei 45/2015, de 15 d'octubre, del voluntariat.

S'haurà de sol·licitar amb una antelació de, com a mínim, un mes de la data prevista per al seu gaudi, i s'haurà de resoldre en el termini de vint dies des de la seva data de recepció. Per a la concessió d'aquesta llicència serà necessària una resolució expressa, la qual haurà de ser motivada quan sigui desestimatòria.

La durada acumulada d'aquesta llicència no podrà excedir d'un any cada cinc anys, sent el període màxim de gaudi continuat de tres mesos.

c) Llicència per malaltia greu de llarga duració o defunció de familiars.

La concessió d'aquesta llicència vindrà determinada per circumstàncies de malaltia greu de llarga durada o de defunció de familiars compresos en el primer grau de consanguinitat o afinitat i per l'acreditació de la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquestes situacions.

S'haurà de sol·licitar, com a màxim, en el termini dels cinc dies següents en què es tingui coneixement de la circumstància que dona lloc a la concessió.

La duració acumulada d'aquesta llicència no podrà excedir de tres mesos i en dependència directa de les circumstàncies que la varen causar.

d) Llicència per a la realització d'estudis



La concessió d'aquesta llicència vindrà determinada per la realització d'estudis sobre matèries relacionades directament amb les funcions pròpies del lloc de treball o de la unitat on s'integra la persona sol·licitant, i per a la seva concessió serà necessari un informe previ favorable de l'òrgan directiu del qual depengui la unitat orgànica on la persona presta els seus serveis.

S'haurà de sol·licitar amb una antelació de, com a mínim, un mes de la data prevista per al seu gaudi, i s'haurà de resoldre en el termini de vint dies des de la seva data de recepció. Per a la concessió d'aquesta llicència serà necessària una resolució expressa, la qual haurà de ser motivada quan sigui desestimatòria.

La durada d'aquesta llicència no podrà ser inferior a quinze dies ni superior a quatre mesos.

Si la realització d'aquests estudis és per interès de la Fundació, i així consta a la resolució pertinent, la persona treballadora tindrà dret a percebre les retribucions íntegres.

El temps de gaudi de les llicències contemplades a aquest article es computarà a efectes d'antiguitat. A l'efecte de cotització a la Seguretat Social, s'atendrà el que disposa la normativa vigent en aquesta matèria en cada moment.

#### **Article 48. Tramitació i concessió de permisos i llicències**

Correspondrà a la Gerència de la Fundació la tramitació i concessió dels permisos i llicències regulades als articles anteriors, així com de les sol·licituds de flexibilització horària, d'acord amb les institucions i directrius que estableixi la Conselleria competent en matèria de Funció Pública, a la qual se li haurà d'enviar la comunicació pertinent.

#### **Article 49. Festes anuals**

El personal laboral tindrà dret al gaudi dels dies de festa que regeixen a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Quant al gaudi de les festes que es poden concedir, no es produiran diferències entre el personal laboral i el funcionari.

Les persones que en dies festius hagin de prestar serveis, a més del descans corresponent, el qual recuperaran en un dia diferent, percebran una gratificació en la quantia que, quan sigui oportú, s'acordi amb la Gerència de la Fundació. Si el festiu coincideix amb el dia lliure setmanal, es recuperarà en un dia diferent i no es podrà percebre cap gratificació.

#### **Article 50. Extensió a parelles estables**

De conformitat amb la disposició addicional primera de la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables, les referències als drets i obligacions dels cònjuges previstes en aquest capítol s'entendran referides també als membres d'una parella estable.



## CAPÍTOL VI

### SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

#### Article 51. Suspensió amb reserva del lloc de treball

Sense perjudici del que estableixen els articles 45 a 48 de l'Estatut dels Treballadors, el personal laboral té dret a la suspensió de contracte amb reserva del lloc de treball en els següents casos:

1. Risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural d'un menor de dotze mesos.

Aquesta situació es produeix quan l'adaptació de les mesures preventives especificades en el certificat d'aptitud laboral no resultés possible o, malgrat l'adaptació, les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o la del fetus. En aquest cas, la treballadora exercirà un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb el seu estat.

Si aquest canvi de lloc de treball no resultés tècnicament o objectivament possible o no pugui exigir-se per motius justificats, es podrà declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs/lactància natural, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a altre lloc compatible amb l'estat de gestació o durant la lactància natural de fills menors de dotze mesos.

Dona dret a la reserva del lloc de treball i acaba el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu anterior lloc de treball o a un altre compatible amb el seu estat.

En aquests casos, i durant el temps que duri la suspensió, la treballadora té dret a percebre una retribució íntegra igual a la que li correspondria rebre en situació activa.

2. Privació de llibertat de la persona treballadora o qualsevol altra mesura incompatible amb el desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

Dona dret a la reserva de la plaça sense retribució pel temps necessari mentre no hagi sentència condemnatòria ferma, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

3. Suspensió provisional durant la tramitació d'un expedient disciplinari i suspensió disciplinària per sanció.

#### Article 52. Excedència forçosa

L'excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball, o per contractes de treball de prestació de serveis a organismes internacionals o amb governs amb els quals s'hagin signat acords de col·laboració. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins el mes següent al cessament del càrrec, declarant al treballador o treballadora, en cas de no fer-ho, en situació d'excedència voluntària per interès particular.

De la mateixa manera, l'excedència forçosa també es produirà i declararà quan la persona declarada en situació de suspensió ferma, una vegada complerta la sanció pel temps imposat, sol·liciti el reingrés i no sigui possible concedir-ho per falta de vacant amb dotació pressupostària.





Les persones que es trobin en situació d'excedència forçosa exposada al paràgraf anterior tindran dret a la percepció del salari base, dels triennis, de les pagues extraordinàries i de l'ajuda familiar, així com també al còmput del temps en aquesta situació als efectes d'antiguitat.

Quan es produeixi una vacant dotada pressupostàriament a la categoria corresponent, s'adjudicarà temporalment i amb caràcter preferent al personal que es trobi en situació d'excedència forçosa. En aquest cas, el treballador o la treballadora assumirà l'obligació de participar en el primer concurs de trasllats que es convoqui i la Fundació adquirirà la càrrega de comunicar a la persona interessada aquesta convocatòria.

Si la persona afectada, per la seva part, no es presenta malgrat havent-li comunicat la convocatòria, se li declararà en excedència voluntària ordinària.

Podrà accedir a la situació d'excedència forçosa en les mateixes circumstàncies que el personal indefinit el personal que no ocupi un lloc en propietat, el qual es mantindrà en situació d'excedència forçosa mentre es mantingui la vigència del contracte, no finalitzi però cessi, o per cobertura reglamentària.

Tots els casos d'excedència forçosa que es produeixin s'hauran de comunicar al Comitè d'Empresa.

### **Article 53. Excedència voluntària**

L'excedència voluntària a la qual pot accedir el personal laboral de la Fundació pot ser una de les següents classes: ordinària per interès particular, per cura d'un familiar, per incompatibilitat, per estudis, especial i especial per a les víctimes de violència de gènere.

#### **1. Excedència voluntària ordinària**

L'excedència voluntària ordinària, en funció de l'interès particular de la persona treballadora, la poden sol·licitar les persones que tinguin, almenys, un any d'antiguitat al servei de la Fundació i la durada de la permanència en aquesta situació no pot ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

Aquest dret només ho podrà exercir novament la mateixa persona quan hagin transcorregut, almenys, quatre anys des del final de la situació anterior d'excedència voluntària ordinària.

La concessió de l'excedència voluntària ordinària es farà en el termini d'un mes a partir de la petició corresponent.

Així mateix, mentre s'estigui en situació d'excedència voluntària ordinària i una vegada transcorregut el període mínim de quatre mesos en aquesta situació, la persona treballadora pot sol·licitar la reincorporació al treball per a ocupar la primera vacant que es produeixi a la seva categoria laboral. Si no hi ha vacants a la seva categoria, s'atendrà al que es preveu a l'article del present conveni que regula el reingrés.

El personal indefinit no fix o personal laboral interí, amb una relació laboral d'almenys tres anys, podrà sol·licitar una excedència voluntària ordinària en els mateixos termes establerts anteriorment.

En cas que el personal indefinit no fix o personal laboral interí no sol·liciti el reingrés dins el termini establert o, una vegada ho sol·liciti, no obtingui la destinació per falta de lloc vacant a la seva categoria laboral en el termini d'un mes s'extingirà la seva relació contractual.

El personal laboral sense lloc de treball en propietat té una expectativa de reingrés en els termes establerts al paràgraf anterior, sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrés, i en aquest cas no serà possible el reingrés.



## 2. Excedència voluntària per cura de familiars

El personal laboral té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per la cura de fills o filles, tant quan sigui per naturalesa com per adopció, o en els casos d'acollida, tant permanent com pre-adoptiu, a comptar des de la data de naixement del fill o filla o des de la data de la resolució judicial o administrativa. Els fill successius donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi al qual es vingués gaudint.

També tindran dret a un període d'excedència, amb reserva de plaça, de durada no superior a un any, per a atendre a la cura d'un familiar que es trobi al seu càrrec de fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no realitzi cap activitat retribuïda.

La concessió d'aquest tipus d'excedència es farà amb declaració prèvia de la persona peticionària de no exercir cap altra activitat que pugui impedir o menyscar la cura del fill menor o del familiar de fins el segon grau.

El personal laboral temporal també es podrà acollir a aquesta excedència voluntària per la cura de familiars, tant per la cura de fills com per la de familiars al seu càrrec. Aquest personal tindrà dret a la reserva del lloc de treball en els termes previstos als paràgrafs 1 i 2 d'aquest punt i sempre que no s'hagi extingit el seu contracte laboral abans de la sol·licitud de reingrés, i en aquest cas no serà possible.

Una vegada transcorregut el temps pel qual es va concedir l'excedència per la cura de fills, filles o familiar al seu càrrec o, si és el cas, desapareguda la causa que va motivar el seu atorgament, la persona treballadora haurà de sol·licitar el reingrés en el termini dels trenta dies següents o passar a la situació d'excedència voluntària ordinària, situació en la qual aquesta persona serà declarada si no ha sol·licitat el reingrés en el termini establert.

En qualsevol moment, mentre es romangui en excedència voluntària per la cura de fills, filles o familiar al seu càrrec, la persona en excedència podrà sol·licitar el reingrés al treball per tenir reserva del lloc de treball durant els tres anys que, com a màxim, pot durar l'excedència per la cura de fills o durant l'any que, com a màxim, pot durar l'excedència per la cura de familiars al seu càrrec. En tot cas, durant el temps de cada període de gaudi d'aquest tipus d'excedència, es tindrà dret a la reserva de la plaça i a la percepció de la prestació d'acció social corresponent pel concepte d'ajuda per fills menors de 18 anys.

El període de permanència en aquesta situació serà computat als efectes d'antiguitat i la persona en aquesta situació tindrà dret a l'assistència a cursos de formació, a la participació del qual haurà de ser convocada, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.

## 3. Excedència voluntària per incompatibilitat

Quedarà automàticament en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat, en la categoria corresponent, el personal que com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats opti per un lloc de treball de diferent categoria professional o cos funcional del sector públic.

El personal declarat a aquesta situació d'excedència voluntària per incompatibilitat està obligat a notificar les variacions que es produeixin en la relació de serveis que hagin causat aquesta excedència, incloent el cessament en la relació de serveis al·ludida.



Una vegada que es produeixi el cessament en la relació de serveis que va propiciar el pas a l'excedència voluntària per incompatibilitat, la persona en excedència haurà de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini màxim de trenta dies des del cessament.

El reingrés es produirà, si es dona el cas, amb ocasió d'existir un lloc vacant amb dotació pressupostària i, si una vegada sol·licitat el reingrés en temps i forma no s'obté per falta de vacant, la persona treballadora quedarà en situació d'excedència voluntària ordinària sense límit de temps, fins que es produeixi la vacant corresponent i s'obtingui el reingrés.

Si no es demana el reingrés o es sol·licita fora del termini, es declararà a la persona en situació d'excedència voluntària ordinària, des de la data en què es va produir el cessament de la relació de serveis amb l'altra entitat pública.

El personal indefinit no fix o personal laboral interí, amb una relació laboral d'almenys tres anys, podrà sol·licitar una excedència voluntària per incompatibilitat en els mateixos termes establerts anteriorment.

En cas que el personal indefinit no fix o personal laboral interí no sol·liciti el reingrés dins el termini establert o, una vegada ho sol·liciti, no obtingui la destinació per falta de lloc vacant a la seva categoria laboral en el termini d'un mes s'extingirà la seva relació contractual.

El personal laboral sense lloc de treball en propietat té una expectativa de reingrés en els termes establerts al paràgraf anterior, sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrés, i en aquest cas no serà possible el reingrés.

#### 4. Excedència voluntària per raó d'estudis

És l'excedència que es pot concedir al personal laboral amb relació indefinida amb més d'un any d'antiguitat a la Fundació (completada de la manera explicitada respecte de l'excedència voluntària ordinària) per a cursar estudis per temps no superior a cinc anys.

La persona que estigui en situació d'excedència per estudis té dret a la reserva del lloc de treball i es podrà reincorporar quan vulgui sempre que ho sol·liciti amb 15 dies d'antelació. Transcorregut el període d'excedència concedit, el treballador o treballadora passarà a la situació d'excedència voluntària ordinària si no ha sol·licitat la seva reincorporació.

El personal laboral sense lloc de treball en propietat tindrà dret a la reserva del lloc de treball que ocupi, en els termes previstos en el paràgraf anterior, sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrés, ja que en aquest cas no serà possible.

#### 5. Excedència voluntària especial

El personal laboral amb relació indefinida que dugui com a mínim dos anys d'antiguitat a la Fundació podrà sol·licitar una excedència voluntària especial amb una durada màxima d'un any i mínima de sis mesos, la qual tindrà l'especialitat de reserva de plaça i reingrés automàtic. El temps que haurà de transcórrer entre aquesta excedència i altra de les mateixes característiques haurà de ser superior a cinc anys.



El personal laboral sense lloc de treball en propietat té dret a la reserva del lloc de treball que ocupi, en els termes previstos en el paràgraf anterior, sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrés, ja que en aquest cas no serà possible.

Sense perjudici del que preveu la disposició addicional vintena de l'Estatut dels Treballadors, el personal laboral fix i indefinit no fix a extingir no podrà veure amortitzat el seu lloc de treball mentre estigui en excedència voluntària especial, ja que durant aquesta té reserva del lloc de treball.

#### 6. Excedència voluntària per a víctimes de violència

El personal de la Fundació víctima de violència de gènere, podrà fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, tindrà dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que se li exigeixi un termini de permanència en aquesta situació.

Durant els sis primers mesos tindrà dret a la reserva del lloc de treball, sent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets de règim de la seguretat social que sigui aplicable.

Quan les actuacions judicials ho exigeixin, aquest període es podrà prorrogar tres mesos, fins un màxim de divuit, amb els mateixos efectes citats anteriorment, amb la finalitat de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència, la persona tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill al seu càrrec.

El personal laboral sense lloc de treball en propietat té dret a la reserva del lloc de treball que ocupi durant els sis primers mesos, sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrés, ja que en aquest cas no serà possible.

### **Article 54. Absències al treball. Malaltia i indisposicions**

En cas que el personal de la Fundació es trobi indisposat i no pugui acudir al treball per causa justificada d'una malaltia o d'un accident que no causi una incapacitat transitòria i a l'emissió de comunicat mèdic de baixa, la falta d'assistència al treball s'entendrà com justificada, per aquest únic primer dia, amb l'aportació del justificant d'assistència mèdica emès tant pel personal facultatiu del Servei de Salut de les Illes Balears (Ib-Salut) com d'una consulta mèdica particular on s'especifiqui la necessitat i durada del repòs domiciliari.

Si la persona ha anat a treballar i es produeix la necessitat d'abandonar el lloc de treball per indisposició, l'absència per a la resta d'hores s'entendrà com justificada amb l'aportació del justificant d'assistència mèdica als termes previstos en el paràgraf anterior. Però si la indisposició és causant de baixa mèdica serà necessari aportar el comunicat de baixa des d'aquest primer dia. En aquest cas, el temps treballat el dia de la indisposició es podrà computar i compensar, en el mes en què s'ocasioni el fet causant o en què es produeixi l'alta mèdica, com temps de treball efectiu als efectes de compliment de la jornada de treball.

En els casos previstos als dos paràgrafs anteriors, i als efectes de compliment de l'horari i de la jornada de treball, es considerarà horari de treball la franja horària que va des de les 8.00 h fins les 15.30 h, o a la que correspongui al personal amb horari diferent del general.

El personal de la Fundació tindrà dret a:

- d'1 a 4 dies d'indisposició a l'any (amb un màxim de tres dies consecutius): es percep el 100 % de les retribucions.



- a partir del cinquè dia a l'any d'indisposició (o el quart si és consecutiu): deducció de les retribucions del 50 %.

No obstant això, es reconeix el dret a percebre un complement econòmic de la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins a arribar, com a màxim, el 100 % de les retribucions que corresponguin a les persones afectades per les situacions d'incapacitat següents:

- 1) Les que impliquin una intervenció quirúrgica o hospitalització, encara que aquestes tinguin lloc en un moment posterior, sempre que correspongui al mateix procés patològic i no hagi hagut interrupció. Als efectes de determinar aquesta situació, només es considerarà com a intervenció quirúrgica la que derivi de tractaments que estiguin inclosos a la cartera bàsica de serveis del Sistema Nacional de Salut.
- 2) Els processos que impliquin tractaments de radioteràpia o quimioteràpia, o tractaments de naturalesa anàloga.
- 3) Els processos que tinguin inici durant l'estat de gestació, encara que no suposin una situació de risc durant l'embaràs o durant la lactància.
- 4) Les derivades de contingències comuns per una malaltia greu que impossibiliti el desenvolupament normal de la prestació del servei. A aquest efecte, s'entendran com a malaltia greu les baixes iguals o superiors a cinc dies.
- 5) Les que afectin a treballadores víctimes de violència de gènere i que derivin d'aquesta situació.

### **Article 55. Incapacitat temporal**

S'entendrà com a situació d'incapacitat temporal la que ve definida com a tal a la normativa reguladora dels diferents règims de Seguretat Social.

Aquesta normativa requereix l'existència d'una malaltia o d'un accident que impedeixi l'assistència al treball, i una assistència sanitària, la qual cosa implica un comunicat mèdic de baixa.

Per a determinar la data d'inici de la incapacitat temporal s'atendrà a la present en el comunicat mèdic de baixa que es presenti.

Respecte al còmput dels terminis, quan no es tracti d'un nou procés d'incapacitat temporal sinó d'una recaiguda respecte de la mateixa patologia amb tractaments mèdics periòdics, no es considerarà com a primer dia d'incapacitat el que correspongui a cadascun dels períodes de recaiguda, sinó que es continuarà el còmput del termini a partir del darrer dia de baixa del període d'incapacitat anterior.

Aquesta situació de recaiguda s'haurà d'acreditar en el corresponent comunicat mèdic de baixa, o amb un informe mèdic que acrediti aquesta circumstància.

Es reconeixen els complements econòmics següents en favor del personal en cas d'incapacitat temporal:

1. Contingències professionals (incloent les malalties professionals, els accidents laborals i el risc durant l'embaràs): es contemplarà fins el 100 % de les retribucions que es percebin el mes anterior des del primer dia.
2. Contingències comunes:
  - a) Si la baixa és igual o superior a cinc dies, es contemplarà fins el 100 % de les retribucions que es percebin el mes anterior des del primer dia.



- b) Si la baixa és inferior a cinc dies, es contemplarà fins el 50 % de les retribucions que es percebin el mes anterior des del primer dia fins el quart dia de baixa.
- c) Si la baixa és una de les excepcions que preveu l'Acord del Consell de Govern de dia 30 de setembre de 2016 que s'han nomenat a l'article anterior, es complementarà fins el 100 % de les retribucions que es percebin el mes anterior des del primer dia.

El treballador té l'obligació de presentar el comunicat mèdic de baixa des del primer dia, així com també els comunicats de confirmació o, si procedeix, el comunicat mèdic d'alta, expedit per un mèdic competent.

Les referències als dies que es fan a l'apartat anterior s'entendran realitzades a dies naturals.

## CAPÍTOL VII

### EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

#### **Article 56. Extinció del contracte**

El contracte de treball s'extingirà en els supòsits establerts a l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors.

#### **Article 57. Jubilació**

De conformitat amb la disposició addicional dècima de l'Estatut dels Treballadors, l'accés a la jubilació té caràcter voluntari, de manera que amb caràcter general, el personal laboral de la Fundació, una vegada complida l'edat ordinària de jubilació, podrà optar per accedir a aquesta o continuar prestant els seus serveis.

La Fundació, de conformitat amb les necessitats del servei, excepte en els supòsits de llocs de treball declarats a extingir, haurà de cobrir efectivament els llocs de treball vacants produïts com a conseqüència de jubilacions, amb places de la mateixa categoria o bé, amb altres de diferents categories que s'hagin creat per transformació de les nomenades vacants, amb informació prèvia al Comitè d'Empresa i d'acord amb els sistemes de selecció i provisió corresponents.

Així mateix, les persones treballadores que es jubilin anticipadament percebran les indemnitzacions per jubilació anticipada que figuren reconegudes, a cada moment, en el Decret d'Acció Social a favor del personal funcionari i del personal laboral al servei de la Fundació, d'acord amb les condicions i requisits que s'estableixin.

La Fundació informará al Comitè d'Empresa corresponent de totes les jubilacions anticipades que es produeixin.

Tot el personal laboral que es jubili una vegada complida l'edat ordinària de jubilació percebrà la mensualitat completa del mes en què aquesta es produeixi, amb independència del dia en què causi la baixa al treball.

#### **Article 58. Jubilació parcial**

El personal laboral que reuneixi els requisits establerts legalment podrà accedir a la jubilació parcial en els termes previstos en cada moment a la normativa de la Seguretat Social.



El personal que pugui acollir-se a aquesta modalitat de jubilació ha de sol·licitar-la, per mitjà de la Fundació, amb una antelació mínima de tres mesos a la data prevista per a jubilar-se parcialment, als efectes de comptar amb el temps suficient per a poder concertar amb la persona que pretén jubilar-se parcialment un contracte a temps parcial amb reducció de jornada i salari dins els paràmetres previstos legalment i, simultàniament, la Fundació pugui realitzar la selecció del rellevista, d'acord amb la normativa laboral i de la Seguretat Social vigent en cada moment en matèria de jubilació.

La selecció del rellevista es farà mitjançant una oferta pública al SOIB, respectant els requisits dels articles 12.6 i 12.7 de l'Estatut dels Treballadors i els principis de mèrit, capacitat i publicitat. La durada del contracte de relleu serà igual al temps que li falti al treballador substituït per a arribar a l'edat de jubilació ordinària. Abans de formalitzar la contractació és preceptiu que el Comitè d'Empresa emeti informe.

### **Article 59. Ajuda per jubilació**

La persona en situació de jubilació parcial que decideixi passar a la situació de jubilació total tindrà dret a percebre les ajudes per jubilació que figuren reconegudes, a cada moment, en el Decret d'Acció Social a favor del personal laboral al servei de la Fundació, d'acord amb les condicions i requisits que s'estableixin.

## **CAPÍTOL VIII**

### **SALUT LABORAL**

#### **Article 60. Salut i seguretat en el treball**

El personal laboral té dret a una protecció eficaç i integral de la seva salut i seguretat en el treball, així com el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legalment i reglamentàriament amb la finalitat de garantir la prevenció enfront dels riscos laborals.

#### **Article 61. Protecció de la salut i la seguretat en el treball**

Per a poder fer efectiu aquest dret, la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears adoptarà les mesures adequades per a la protecció de la seguretat i de la salut del seu personal, d'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i les seves disposicions de desenvolupament en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació de les persones treballadores, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i per mitjà de l'organització dels recursos necessaris per a dur a terme tasques preventives.

#### **Article 62. Pla de prevenció**

La Fundació durà a terme la implantació i aplicació d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals que contemplaran avaluacions de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, que haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos a la Fundació, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

No obstant això, la Fundació anualment procedirà a realitzar plans anuals d'activitat preventiva dirigida, en particular, a la seguretat i salut laboral del personal comprés dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.



### **Article 63. Plans i mesures d'emergència**

A tots els centres de treball en què la normativa sobre aquesta matèria ho declari obligatori es faran plans d'emergència, autoprotecció i evacuació, els quals hauran de tenir en compte les possibles situacions i mesures adoptades, en especial les destinades a primers auxilis, lluita contra el foc i l'evacuació de tot el personal i possibles usuaris.

No obstant això, a tots els centres de treball s'han de prendre les mesures d'emergència necessàries d'acord amb el que estableix l'article 20 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

### **Article 64. Informació, consulta i participació**

Amb la finalitat de complir amb el deure de protecció establert a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la Fundació adoptarà les mesures adequades per a que les persones treballadores i els delegats i delegades de prevenció rebin totes les informacions necessàries en relació amb els riscos per a la seguretat i la salut en el treball i a les mesures i activitats de protecció i prevenció, i a les mesures d'emergència que s'hagin d'adoptar d'acord amb la normativa aplicable.

El dret a consulta i participació del personal laboral s'ha d'exercir amb les adaptacions necessàries en atenció a la diversitat de les activitats que es duen a terme i les diferents condicions en què aquestes es realitzen, la complexitat i la dispersió de l'estructura organitzativa i les seves peculiaritats en matèria de negociació col·lectiva en els termes previstos a la Llei 9/1987.

### **Article 65. Formació**

La Fundació proporcionarà al seu personal laboral la formació necessària en matèria preventiva, teòrica i pràctica, tant en el moment de la seva contractació com quan es produeixin canvis a les funcions que realitzi o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació referida a l'apartat anterior podrà impartir-se per mitjà dels diferents plans de formació de la Fundació i de les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni, i del Servei de Prevenció, mitjançant mitjans propis o de forma concertada amb organismes o entitats especialitzats en la matèria, sempre que es garanteixi la qualitat de les activitats formatives.

### **Article 66. Vigilància de la salut**

El personal al servei de la Fundació tindrà dret a una revisió mèdica periòdica i específica, en funció dels riscos detectats al seu lloc de treball.

Aquesta revisió es realitzarà d'acord amb els termes establerts a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i les normes que la desenvolupen.

### **Article 67. Equips de protecció individual**

La Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears facilitarà al personal els equips i els mitjans de protecció individual (EPI) adequats als treballs que realitzin. Els Comitès de Seguretat i Salut i els delegats i delegades de prevenció participaran en la determinació sobre la dotació i elecció dels equips i mitjans prèviament nomenats.





### **Article 68. Coordinació d'activitats empresarials**

Quan en un mateix centre de treball realitzin activitats personal laboral de la Fundació i personal d'altres empreses, aquestes han de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i s'hauran d'establir els mitjans de coordinació necessaris en relació amb la protecció i prevenció de riscos laborals i la informació sobre aquests riscos al seu personal.

Per part seva, la Fundació facilitarà la informació corresponent d'aquesta coordinació als delegats i delegades de prevenció sempre que sigui possible, amb anterioritat a la realització en el mateix centre de treball.

### **Article 69. Delegats i delegades de prevenció**

Els delegats i delegades de prevenció exerceixen la representació del personal laboral amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals, i tindran atribuïdes les competències i facultats establertes a l'article 36 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i les disposicions de desenvolupament.

### **Article 70. Comitès de Seguretat i Salut**

Els Comitès de Seguretat i Salut són els òrgans paritaris i col·legiats de participació per a la consulta regular i periòdica sobre la seguretat i la salut del personal laboral. Tindran atribuïdes les competències i facultats establertes per l'article 39 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i altres normatives que s'acordin.

### **Article 71. Presència de recursos preventius**

La Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears mantindrà als seus centres de treball la presència dels recursos preventius que siguin necessaris d'acord amb el que disposa l'article 32 bis de la Llei 31/1995.

### **Article 72. Roba de treball**

La Fundació facilitarà vestuari apropiat, incloent el calçat, per als llocs de treball que així ho requereixin per les seves característiques. Per a fixar aquests llocs de treball, el nombre de peces que corresponguin i la seva renovació, s'atendrà a la determinació de la Gerència de la Fundació, amb negociació prèvia amb el Comitè d'Empresa durant el primer trimestre de l'any.

Si en algunes unitats administratives, pel costum o l'adequació de les activitats habituals, la Fundació exigeix vestir uniforme en alguns llocs de treball, la Fundació estarà obligada a proporcionar-los en els termes que determini la Gerència, amb previ acord amb el Comitè d'Empresa.

## **CAPÍTOL IX**

### **ACCIÓ SOCIAL**

#### **Article 73. Acció social**

En matèria d'ajudes socials i altres prestacions, al personal laboral li serà d'aplicació el Decret 135/1995, de 12 de desembre, pel qual es regula l'acció social a favor del personal funcionari i laboral de la Comunitat



Autònoma de les Illes Balears, o la normativa vigent en el moment d'aplicació, d'acord amb el que estableixen les lleis de pressupostos i la resta de normativa aplicable.

## CAPÍTOL X

### ESTRUCTURA SALARIAL

#### Artículo 74. Estructura salarial

Les retribucions del personal de la Fundació s'estructuraran en retribucions bàsiques i en retribucions complementàries:

1. Són retribucions bàsiques:

- a) El sou base, que és la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps.
- b) El complement d'antiguitat, consistent en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de servei en una categoria pertanyent al mateix grup, i que es regirà per les següents regles:
  - 1<sup>a</sup> El complement d'antiguitat es reportarà per trienni vençut. Els triennis suposen tres anys de serveis prestats a l'ens i es reconeixeran i reportaran en el grup al qual pertanyi el treballador en el moment del venciment de cada un d'aquests, i amb efectes econòmics a partir del mes següent al seu venciment, excepte si aquest és el primer dia del mes.
  - 2<sup>a</sup> El reconeixement de serveis previs a altres ens i/o administracions, als efectes de retribuir al complement d'antiguitat, només es podrà fer d'acord amb la mateixa normativa i els mateixos criteris previstos per al reconeixement de serveis previs al personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
  - 3<sup>a</sup> Els treballadors als quals se'ls reconegui l'antiguitat tindran dret a percebre l'import corresponent al nombre de triennis reconeguts per serveis previs.
- c) Les pagues extraordinàries, les quals seran dos cada any, per import cadascuna d'una mensualitat del sou base més el complement d'antiguitat. Així mateix, les pagues extraordinàries inclouran, en la forma i distribució que acordi cada ens, el complement equivalent als increments que les lleis anuals de pressupostos generals de l'Estat determinin, amb caràcter bàsic, per a tots els empleats públics.

Quan es produeixi ingrés o cessament d'un treballador o treballadora se li abonarà la part proporcional de les pagues extraordinàries, corresponents al temps de servei prestat, prorratejades per dies treballats. Al personal que presta els seus serveis per hora o a jornada reduïda se li abonaran les pagues extraordinàries en proporció al salari percebut.

Als efectes de percebre pagues extraordinàries, les situacions d'incapacitat temporal es computaran com a temps efectivament treballat.

2. A més d'aquestes retribucions bàsiques, el personal de la Fundació té dret a percebre un complement d'insularitat que està destinat a compensar els desavantatges econòmics que aquest personal suporta a causa del major import que tenen els costos de transport de persones i mercaderies i els costos dels



processos interiors de producció de béns i serveis, incloent els serveis de distribució derivats del fet insular. La quantitat d'aquest complement és anual i es distribuirà en dotze pagues mensuals.

3. Són retribucions complementàries les següents:

- a) Dedicació especial: aquest concepte englobarà tots els complements destinats a retribuir la disponibilitat, la incompatibilitat, l'exclusivitat i qualsevol altre similar. Aquest concepte retributiu es denominarà complement de dedicació especial.
- b) Horaris especials: aquest concepte englobarà tots els complements destinats a retribuir les jornades especials, la jornada partida, el treball per torns, el treball en dies festius, el treball nocturn i qualsevol altre similar. Aquest concepte retributiu es denominarà complement d'horari especial.
- c) Responsabilitat: aquest concepte englobarà tots els complements destinats a retribuir la prefectura orgànica, el comandament de personal, la direcció d'equips i qualsevol altre similar. Aquest concepte retributiu es denominarà complement de responsabilitat.
- d) Dificultat tècnica: aquest concepte englobarà tots els complements destinats a retribuir la complexitat de les tasques assignades, la diversitat o la heterogeneïtat de les funcions, l'experiència exigida i qualsevol altre similar. Aquest concepte retributiu es denominarà complement de dificultat tècnica.
- e) Complement de penositat: concepte que engloba tots els complements destinats a retribuir la conducció habitual de vehicles, l'esforç físic, les tasques en condicions meteorològiques adverses, l'atenció d'emergències, l'ús de determinats equips o de maquinària especial, l'exposició a productes químics i qualsevol altre similar, i també les activitats classificades als annexos en matèria de prevenció de riscos laborals vigents.

Així mateix, d'acord amb el que estableix la disposició addicional segona de la Llei 19/2019, de 30 de desembre, de pressupostos generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2020 –el qual crea el complement de rendiment investigador que preveu l'article 43 del Decret 17/2019, de 15 de març, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador laboral al servei dels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears– el personal investigador inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret podrà percebre aquest complement en les condicions que derivin del Decret 17/2019, la seva normativa de desenvolupament i la negociació col·lectiva.

La determinació concreta de la quantia econòmica individual que percebre per a aquest concepte retributiu i, si procedeix, dels successius trams en els quals s'articuli, s'haurà de determinar en el marc de la negociació col·lectiva, de conformitat en tot cas amb la legislació estatal i autonòmica substantiva i pressupostària aplicable, particularment amb l'apartat 2.5 de la DA15 de la Llei 15/201, de 27 de desembre, de pressupostos generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013, i amb els informes previs que siguin preceptius, sense que en cap cas la quantia total anual d'aquest complement no pugui superar els 9 000 € anuals, o la quantia que, en el seu cas, estableixin les lleis de pressupostos de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

### **Article 75. Liquidació de parts proporcionals**

En els casos de suspensió i/o extinció de la relació laboral, la Fundació està obligada a practicar, i la persona afectada té dret a percebre, la corresponent liquidació de parts proporcionals de les pagues extraordinàries,



de les vacances (en els casos que hagi estat impossible gaudir de les vacances durant la relació laboral) o qualsevol altre concepte salarial de venciment periòdic superior al mes.

Quan la persona interessada s'incorpori, s'iniciarà el còmput dels conceptes liquidadors en relació amb el paràgraf anterior.

### Article 76. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter excepcional. No obstant això, si fos necessària la seva realització aquestes es compensaran de la manera següent:

- Cada hora realitzada fora de la jornada normal: amb una hora i mitja de descans.
- Cada hora realitzada en caps de setmanes, nocturnes o en dies festius: amb dos hores de descans.

El període de descans equivalent s'acordarà entre el treballador i el Cap de Grup sota la supervisió de la Unitat de RH.

En el cas que la compensació amb temps de descans resulti incompatible amb les necessitats del servei, es podran retribuir econòmicament les hores extraordinàries dels col·lectius que s'estableixin per acord del Consell de Govern, previ informe del gerent de la Fundació motivant que no és possible la compensació amb temps de descans, juntament amb l'acreditació de l'existència de crèdit suficient i la resta de tràmits que estableixi la normativa d'aplicació.

La retribució pel concepte d'hores extraordinàries estarà subjecta a la normativa sectorial aplicable.

La realització d'hores extraordinàries és de caràcter voluntari i serà de comú acord entre la persona treballadora i la Fundació.

Així mateix, s'informarà al Comitè d'Empresa i es tindran en compte les excepcions que estableix la legislació vigent.

El valor de l'hora ordinària només a l'efecte del càlcul del valor de les hores extraordinàries es calcularà d'acord amb el Decret 85/1990, aplicant la següent fórmula:

$$(SB \times 14) + (C. \text{antiguitat} \times 14) + (C. \text{extra juny}) + (C. \text{extra des.})$$

$$VH: \text{-----} \times 1.5$$

JA

VH: valor hora

SB: sou base mensual (grup)

C. antiguitat: complement d'antiguitat mensual del lloc de treball (grup)

C. extra juny: complement paga extraordinària juny

C. extra des.: complement paga extraordinària desembre

JA: jornada anual en hores

Quan es tracti de serveis realitzats en horari nocturn, festiu o cap de setmana, el multiplicador de la fórmula anterior serà 2 i no 1.5.



### **Article 77. Indemnitzacions per raó del servei**

En matèria de despeses de desplaçament, de dietes i quilometratge s'aplicarà la normativa de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears vigent que reguli les indemnitzacions per raó del servei o norma que la substitueixi.

### **Article 78. Clàusula de revisió salarial**

Els increments salarials que puguin acordar les parts signants d'aquest conveni, a partir de la seva entrada en vigor, tindran que respectar en tot cas els límits d'incrementos retributius que anualment fixen les corresponents normes pressupostàries estatals i/o autonòmiques.

## **CAPÍTOL XI**

### **DRETS DE REPRESENTACIÓ**

#### **Article 79. Drets de representació col·lectiva del personal laboral de la Fundació**

De conformitat amb el que disposen la Constitució Espanyola, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, l'Estatut dels Treballadors i el present Conveni Col·lectiu, el personal laboral de la Fundació té dret a participar en l'empresa per mitjà dels seus òrgans de representació.

#### **Article 80. Òrgans de representació del personal laboral**

Seran òrgans de representació laboral de la Fundació

1. Els Comitès d'Empresa.
2. Les seccions sindicals.
3. Els Comitès de Seguretat i Salut.

#### **Article 81. Comitès d'Empresa i seccions sindicals**

1. Comitès d'empresa: són òrgans representatius i col·legiats del conjunt del personal laboral dels diferents centres, per a la defensa dels seus interessos.

Cada Comitè d'Empresa triarà entre les persones que ho integren aquella que ha d'exercir la presidència i la que ha d'assumir la secretaria, elaborarà el seu propi reglament de procediment, el qual no podrà contravenir el que disposa la legislació vigent, remetent una còpia d'aquest a l'Autoritat Laboral, als efectes de registre, i a la conselleria competent.

Cada persona integrant del Comitè d'Empresa disposarà de 40 hores mensuals per a atendre les funcions representatives. A aquest efecte, no es computaran les hores invertides en accions o reunions convocades per la Direcció.

El Comitè podrà distribuir i acumular les hores de les diferents persones que ho componen per còmput trimestral i assignar-les-hi a un o diversos components, sense excedir del màxim total d'hores. Aquests podran, si és pertinent, quedar rellevats del seu treball, sense perjudici de la remuneració corresponent.



Per a utilitzar aquestes hores, bastarà una comunicació prèvia al Cap respectiu amb un termini adequat i la justificació posterior del temps emprat.

Tant a les reunions del Comitè d'Empresa o de la Comissió Paritària com a les de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, les parts integrants d'aquestes podran anar acompanyades de persones assessores o expertes.

2. Seccions sindicals. Els sindicats o confederacions amb representació a l'àmbit de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears podran establir les seccions sindicals corresponents, d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i els pactes que es puguin negociar en matèria d'acció sindical.

### **Article 82. Acció sindical**

Amb independència dels drets de representació recollits a la Llei 11/1985 de Llibertat Sindical i a l'Estatut dels Treballadors, en matèria de drets de representació i acció social serà d'aplicació l'acord sobre desenvolupament de l'acció sindical de les Juntes de Personal, Comitès d'Empresa i les seccions sindicals que estigui en vigor.

### **Article 83. Comitès d'Empresa**

Són funcions dels Comitès d'Empresa:

1. Emetre informe amb caràcter previ i preceptiu en els casos següents:
  - En les classificacions professionals.
  - En l'establiment d'horaris especials dins l'àmbit de la seva competència.
  - Sobre sancions per faltes greus i molt greus.
  - Sobre trasllats.
  - Plans de formació professional.
  - Implantació o revisió de sistemes d'organització i de control de treball.
  - Sobre els programes i l'elaboració de barems a les proves d'accés i promoció per al personal laboral de la Fundació.
  - Informe sobre les transferències de personal.
  - Modificacions substancials de les condicions de treball que afectin globalment al personal laboral de la Fundació (jornada, torns, horaris, sistemes de remuneració i salari, sistemes de treball i rendiment).

El termini per a l'emissió dels informes serà de 15 dies hàbils.

2. Rebre informació:
  - Sobre models de contracte de treball i documents relatius a la terminació de la relació laboral.
  - Trimestralment, sobre l'evolució de l'índex d'absentisme i les seves causes, així com d'accidents de treball i malalties laborals.



- Sobre el seguiment, estudi i valoració dels diferents llocs de treball de caràcter laboral de la Fundació.
  - Sobre treballs de superior i inferior categoria.
  - Sobre realització d'hores extraordinàries detallades per servei. Els comitès podran exigir que aquesta relació sigui detallada i individualitzada quan es pugui deduir racionalment que s'han sobrepassat els límits legals.
3. Establir el seu criteri sobre el caràcter de les hores extraordinàries realitzades.
  4. Exercir les accions legals oportunes davant la Gerència de la Fundació i els organismes o tribunals competents relacionats amb les funcions que li siguin atribuïdes.
  5. Quantes altres funcions li vinguin atribuïdes expressament en el present Conveni.

#### **Article 84. Indemnitzacions per despeses als representants del personal**

Les despeses de desplaçament o indemnitzacions dels membres del Comitè d'Empresa, a causa de la representació que ostenten, aniran a càrrec de la Fundació sempre que siguin originats per les reunions periòdiques o extraordinàries dels Comitès o per convocatòria de la Fundació.

## **CAPÍTOL XII**

### **RÈGIM DISCIPLINARI**

#### **Article 85. Règim disciplinari**

En virtut d'incompliments laborals, el personal laboral podrà ser sancionat d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en el present Conveni. Tota sanció requerirà comunicació escrita a la persona treballadora i al Comitè d'Empresa corresponent i al sindicat al qual estigui afiliada si hi ha constància d'aquest, fent-se constar la data i el motiu de la sanció.

#### **Article 86. Graduació de faltes disciplinàries**

Les faltes disciplinàries del personal laboral, comeses amb ocasió o com a conseqüència del seu treball, podran ser lleus, greus i molt greus.

#### **Article 87. Faltes molt greus**

Tindran la consideració de faltes molt greus:

1. L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució i a l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears en l'exercici de les tasques professionals.
2. Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat u orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altre condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.



3. L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que té assignades.
4. L'adopció de decisions manifestament il·legals que causin perjudici greu a la Fundació o als ciutadans.
5. La publicació o utilització indeguda de secrets oficials, declarats així per la llei o classificats com a tals.
6. La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
7. El notori incompliment de les funcions essencials inherents al seu lloc de treball o funcions assignades.
8. La violació de la imparcialitat utilitzant les facultats atribuïdes per a influir a processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
9. La desobediència oberta a les ordres o instruccions de superiors, excepte si aquestes constitueixen faltes manifestes de l'ordenament jurídic.
10. La prevalença de la condició d'empleat o empleada de la Fundació per a obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
11. L'obstaculització en l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
12. La realització d'actes dirigits a coartar l'exercici lliure del dret a vaga.
13. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
14. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això causi una situació d'incompatibilitat.
15. La incompareixença injustificada a les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
16. L'assetjament laboral.
17. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i la competència deslleial.
18. El furt, el robatori i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.
19. La comissió de la tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors han sigut objecte de sanció per falta lleu.
20. Les faltes de puntualitat reiterades, a l'inici o a la finalització de la jornada laboral, sense causa justificada, durant 10 dies o més en un mes, o durant 30 dies o més en un trimestre. S'entendrà com a falta de puntualitat l'entrada o la sortida del centre de treball amb una diferència de deu minuts respecte de l'hora d'inici o finalització de la jornada laboral.
21. Els maltractes de paraula, obra, psíquics o morals infringits a terceres persones.
22. Apropiar-se d'objectes, documents, material, aliments, etc. del centre, del servei o del personal.
23. L'assetjament sexual i moral.
24. Posar a una altra persona a realitzar els serveis sense l'autorització de la direcció o la coordinació del centre o servei.
25. Exigir, donar o acceptar remuneració a tercers.





26. La negligència en la preparació i/o l'administració de la medicació o qualsevol altre negligència que repercuteixi en la salut o integritat de terceres persones del centre o servei.
27. Realitzar treballs per compte d'altre o pròpia, estant en situació d'incapacitat temporal, així com realitzar manipulacions o falsedats per a allargar aquesta incapacitat.
28. Els actes i les conductes ofensives, verbals o físiques, de naturalesa sexual, dirigides a qualsevol persona de l'empresa, sent de màxima gravetat les que siguin exercides des de posicions de comandament o jerarquia, les realitzades a persones amb contracte no indefinit o les de represàlies contra les persones que hagin denunciat.
29. La reincidència en la comissió d'una falta greu dins d'un mateix semestre, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es produeixi sanció per aquest motiu.

### **Article 88. Faltes greus**

Tenen la consideració de faltes greus:

1. L'abús d'autoritat en l'exercici del lloc de treball.
2. La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
3. La desconsideració greu o falta de respecte a superiors, companys o subordinats.
4. L'atemptat greu a la dignitat del personal treballador o de l'empresa.
5. La falta de consideració greu a superiors, companys o subordinats.
6. La producció de danys greus als locals, al material o als documents dels serveis.
7. La falta d'obediència deguda a superiors i autoritats.
8. La falta de rendiment que afecti al funcionament normal dels serveis i no constitueixi falta molt greu.
9. La pertorbació greu del servei.
10. L'incompliment dels terminis o d'altres disposicions en matèria d'incompatibilitats, quan no suposin el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
11. L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a la Fundació o a la ciutadania i no constitueixi falta molt greu.
12. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.
13. La utilització dels permisos, llicències o qualsevol altra mesura establerta per a la conciliació de la vida familiar i laboral per a finalitats diferents de les previstes per aquest conveni.
14. La falta de disciplina en el treball.
15. No comunicar l'absència al lloc de treball o no entregar l'informe de baixa o d'alta oficial dins les quaranta-vuit hores següents a la seva emissió, excepte que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
16. L'abandonament del lloc de treball o del servei per temps breu sense causa justificada.
17. Més de cinc faltes repetides de puntualitat en un mes i menys de deu, a l'inici o al final de la jornada laboral.



18. Incomplir les normes de seguretat i salut en el treball, quan això pugui ocasionar riscos per a la salut i la integritat física.
19. L'ocupació del temps, materials o uniformes de l'empresa en qüestions alienes o en benefici propi.
20. La reincidència en la comissió d'una falta lleu, encara que sigui de naturalesa diferent, dins d'un mateix semestre, o de la mateixa naturalesa, dins d'un mateix trimestre, sempre que es produeixi sanció per aquest motiu.
21. Les faltes d'assistència no justificades durant més de 3 dies durant un període de 30 dies.
22. Consumir alcohol i substàncies estupefaents durant la prestació del servei i abans si afecta a la prestació del servei.

### **Article 89. Faltes lleus**

Tenen la consideració de faltes lleus:

1. L'incompliment injustificat de l'horari de treball, a l'inici o a la finalització de la jornada laboral, quan no constitueixi falta greu o molt greu.
2. La falta d'assistència injustificada d'1 a 3 dies en un període de 30 dies.
3. La incorrecció amb els clients, els investigadors, els superiors, els companys o els subordinats.
4. La falta de cura o la negligència en l'exercici de les funcions pròpies.
5. La indeguda utilització dels locals, materials o documents de l'empresa, excepte si, aquesta pot ser considerada falta greu per la manifesta gravetat.
6. La falta de neteja personal.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili, residència o situació familiar que puguin afectar les obligacions tributàries de la Seguretat Social i a l'efecte de notificacions.
8. Fumar al centre de treball.
9. Utilitzar el telèfon mòbil per a assumptes privats en la jornada laboral, excepte si el motiu està justificat.
10. No dur l'uniforme reglamentari complet durant la jornada de treball.

### **Article 90. Sancions**

Les sancions que es podran imposar en funció de la qualificació de les faltes, sense perjudici del descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o de puntualitat no justificades, seran les següents:

1. Per faltes molt greus:
  - Suspensió de treball i de sou d'un a tres mesos.
  - Impossibilitat de participar a processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període de dos a sis anys.
  - Trasllat forçós sense dret a indemnització.



- Acomiadament que comportarà la inhabilitació per a ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava.
2. Per faltes greus:
- Suspensió de treball i sou de tres dies a un mes.
  - Impossibilitat de participar a processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període d'un a dos anys.
3. Per faltes lleus:
- Amonestació escrita.
  - Suspensió de treball i sou fins a dos dies.
4. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, el descuit o la negligència revelada en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o la reincidència, així com el grau de participació.

#### **Article 91. Tramitació i procediment**

1. El procediment per a la imposició de sancions per la comissió de faltes greus i molt greus estarà subjecta als tràmits següents:

**Inici:** El procediment s'iniciarà mitjançant resolució de la Gerència, per la seva pròpia iniciativa, o com a conseqüència de comunicació raonada d'altres òrgans o presentació de denúncia per qualsevol persona o entitat, i es formalitzarà amb el següent contingut mínim:

- a) Identificació de la persona o persones presumptament responsables.
- b) Exposició succinta dels fets que motivin la incoació del procediment.
- c) La qualificació provisional dels fets, amb indicació de la falta o faltes que puguin haver-se comès, les sancions que puguin correspondre i la normativa que resulti aplicable, tot això sense perjudici del resultat de la instrucció.
- d) La descripció dels danys i perjudicis causats, en el seu cas.
- e) Òrgan competent per a la resolució del procediment i norma que li atribueixi tal competència, amb indicació de la possibilitat de que el presumpte responsable pugui reconèixer voluntàriament la seva responsabilitat.
- f) Instructor o instructora i, en el seu cas, secretari o secretària del procediment. L'instructor o la instructora de l'expedient tindrà que ser una persona d'un grup professional igual o superior al de la persona presumptament responsable.
- g) Mesures de caràcter provisional que acordi l'òrgan competent.
- h) Indicació del dret a formular al·legacions i a l'audiència en el procediment, així com dels terminis per a la seva execució.

**Període d'al·legacions:** L'acord d'iniciació es comunicarà a l'instructor i es notificarà a les persones interessades, entenent aquestes en tot cas com les persones inculpades, les quals disposaran d'un termini de deu (10) dies per a formular al·legacions a la iniciació i proposar prova, concretant els mitjans



amb els que pretén valer-se, advertint que, si no s'efectuen al·legacions sobre el contingut de l'acord d'iniciació en el termini assenyalat, aquest podrà ser considerat com a proposta de resolució quan contingui un pronunciament precís sobre la responsabilitat imputada.

**Obertura del període de prova:** Rebudes les al·legacions a la iniciació o transcorregut el termini assenyalat en el punt anterior, l'instructor podrà acordar l'obertura d'un període de prova per un termini no superior a vint (20) dies ni inferior a deu (10) dies.

**Proposta de resolució:** Una vegada conclusos els tràmits d'al·legacions i de prova, en el seu cas, l'instructor formularà la proposta de resolució, la qual haurà de contenir els elements de fet i de dret determinants de la falta i de la responsabilitat, així com les raons per les quals es rebutgen o s'accepten, totalment o parcialment, les al·legacions de les persones interessades formulades en el curs de l'expedient o bé la declaració d'inexistència de responsabilitat.

Si s'observa l'existència de responsabilitat també contindrà:

- a) La indicació, quan sigui procedent, de si hi ha circumstàncies modificatives de la responsabilitat.
- b) La qualificació de la falta en greu o molt greu.
- c) Les sancions màximes que corresponen a la qualificació proposta i la sanció concreta que es proposa.
- d) Els pronunciaments relatius a l'existència i reparació dels danys i perjudicis que hagin resultat acreditats.

Es comunicarà a les presumptes persones responsables que, una vegada rebuda la proposta de resolució, disposaran de cinc (5) dies per a formular al·legacions i presentar els documents o altres elements de judici que considerin pertinents.

Així mateix, se'ls informarà de que, en el mateix termini, se'ls posarà de manifest l'expedient per a que puguin consultar-ho amb l'assistència, en el seu cas, dels assessors que necessitin.

Les persones interessades podran obtenir còpies dels documents que contingui l'expedient en els termes legalment o reglamentàriament establerts.

Una vegada formulades les al·legacions a la proposta de resolució o transcorregut el termini per a fer-ho, es declararà conclosa la fase d'instrucció i es remetran totes les actuacions a l'òrgan competent per a la seva resolució.

**Resolució:** La resolució que posi fi a l'expedient tindrà que ser motivada i resoldrà totes les qüestions plantejades a l'expedient i, a més d'incloure els elements exigits legalment per a aquest tipus d'actes, contindrà els pronunciaments que es derivin de la proposta de resolució. Especialment ha de fixar els fets i, en el seu cas, les persones o entitats responsables, la valoració de les proves practicades, la falta o faltes comeses i la sanció o sancions que s'imposin, o bé la declaració de no existència de responsabilitat.

Si l'òrgan que ha de resoldre accepta en tots els aspectes la proposta de resolució, podrà dictar una resolució simplificada, la qual haurà de ser notificada a la persona interessada amb una còpia.

En tot cas, en compliment de les previsions establertes a l'article 55.1 de l'Estatut dels Treballadors, les resolucions d'acomiadament disciplinari que afectin al personal hauran d'assenyalar expressament els fets que el motiven i la data en la qual tindrà efectes.



2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus no serà preceptiva la instrucció prèvia de l'expedient referit a l'apartat anterior, excepte el tràmit d'audiència a la persona inculpada, de conformitat amb els següents tràmits:

**Inici:** El procediment s'iniciarà mitjançant resolució de la gerència, en el qual s'especificarà i motivarà el seu caràcter simplificat:

- Identificació de la persona o persones presumptament responsables.
- Exposició succinta dels fets que motivin la incoació del procediment.
- La qualificació provisional dels fets, amb indicació de la falta o faltes que puguin haver-se comès, les sancions que puguin correspondre i la normativa que resulti aplicable, tot això sense perjudici del resultat de la instrucció.
- La descripció dels danys i perjudicis causats, en el seu cas.
- Òrgan competent per a la resolució del procediment i norma que li atribueixi tal competència, amb indicació de la possibilitat de que el presumpte responsable pugui reconèixer voluntàriament la seva responsabilitat.
- Indicació del dret a formular al·legacions i a l'audiència en el procediment, així com dels terminis per a la seva execució.

**Període d'al·legacions:** L'acord d'iniciació es notificarà a les persones interessades, entenent en tot cas aquestes com les persones inculpades, les quals disposaran d'un termini de cinc (5) dies per a formular al·legacions i presentar els documents que considerin convenients per a la seva defensa.

**Resolució:** Una vegada conclòs el tràmit d'audiència, l'òrgan competent dictarà una resolució motivada, en la qual fixarà els fets i, en el seu cas, la persona o persones responsables, la falta o faltes comeses i la sanció o sancions que s'imposin, o bé la declaració de no existència de responsabilitat.

Si s'aprecia que els fets poden ser constitutius de falta greu o molt greu, s'acordarà que el procediment continuï pels tràmits ordinaris, notificant a les persones interessades per a que, en el termini de cinc (5) dies proposin prova si ho consideren convenient.

## Article 92. Prescripció d'infraccions i sancions

De conformitat amb el que preveu l'Estatut dels Treballadors, les faltes molt greus prescriuran als 60 dies, les greus als 20 dies i les lleus als 10 dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i des del cessament quan es tracti de faltes continuades i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als dos anys, les imposades per faltes greus a l'any i les imposades per faltes lleus als sis mesos.

El termini de prescripció de les sancions comença a comptar des de la fermesa de la resolució sancionadora.

## Article 93. Caducitat del procediment

El procediment es resoldrà en el termini d'un any a comptar des de la data de l'acte la seva iniciació, o de dos mesos si la sanció s'imposa per falta lleu. Transcorregut aquest termini sense que s'hagi dictat i notificat la resolució, s'entendrà caducat el procediment i es procedirà d'ofici a l'arxivament de les actuacions.



S'exceptuen del que disposa l'apartat anterior els casos en els quals el procediment es suspengui o s'hagués paralitzat per causa imputable a la persona interessada, en els quals s'interromprà el còmput per a resoldre el procediment.

#### **Article 94. Responsabilitat de prefectures i superiors**

Les prefectures i superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels seus subordinats incorreran en responsabilitat i sofriran la correcció o sanció que resulti procedent, tenint en compte la que s'imposi a l'autor per la intencionalitat, perturbació per al servei, atemptat a la dignitat de la Fundació i reiteració o reincidència d'aquesta tolerància o encobriment.

#### **Article 95. Abús d'autoritat**

Es considera abús d'autoritat la comissió per un superior d'un fet arbitrari, amb infracció d'un dret de la persona treballadora, reconegut legalment o convencionalment, d'on s'origini un perjudici, material o moral, per a la persona subordinada.

En principi, es presumirà que les ordres donades son legítimes, encara que la persona que es consideri perjudicada podrà posar el fet en coneixement del superior immediat o de la Gerència de la Fundació, bé directament o per mitjà de la representació del personal si ho considera oportú. La gerència de la Fundació ratificarà o no la procedència de la funció ordenada.

Cap persona està obligada a obeir ordres que suposin comissió de delictes o falta o ordre de caràcter vexatori que s'entenguin que afecten a la dignitat de la persona treballadora, així com ordres procedents de persones no autoritzades degudament per la Fundació.

#### **Article 96. Reclamacions**

Les reclamacions que s'hagin d'interposar sobre els drets reconeguts en aquest Conveni o en la legislació laboral es formularan per escrit a la Gerència de la Fundació a partir del fet o de la notificació o publicació de l'acord que les motivi. La Fundació tindrà l'obligació de contestar aquestes reclamacions en un termini màxim de 30 dies.

En aquest escrit es farà constar:

- Nom, cognoms, domicili i codi postal de la persona interessada, document nacional d'identitat, nombre de registre de personal, centre de treball, organisme o dependència al qual pertany.
- Fets, raons i exposicions de motius en els quals s'ha de concretar amb tota claredat la reclamació o petició.
- Lloc, data i signatura.

La presentació davant la Gerència no impedirà que la persona treballadora presenti també la reclamació davant els òrgans competents en matèria laboral.

#### **Article 97. Responsabilitat civil**

Les indemnitzacions i les despeses per a la defensa judicial exigibles per raó de danys a les persones, animals o coses, a causa de l'actuació del personal inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni en l'exercici de la seva funció i en prestació de serveis no autoritzats seran abonades per la Fundació, excepte si



G CONSELLERIA  
O SALUT  
I FUNDACIÓ  
B INSTITUT  
/ INVESTIGACIÓ  
SANITÀRIA  
ILLES BALEARS



aquestes estan cobertes per una assegurança de responsabilitat civil, ja siguin conseqüències de resolucions judicials o extrajudicials acceptades per aquest.

Queden excloses del que disposa el paràgraf anterior les quanties de doblers que, per resolució judicial, administrativa o governativa, tinguin que abonar els treballadors o les treballadores en concepte de sanció pecuniària imposada per delictes, falta o faltes reglamentàries.

El pagament de les quantitats per l'empresa es farà sense perjudici que se'ls pugi exigir a les persones treballadores que haguessin incorregut en culpa, dol o negligència greus el degut rescabament, amb la instrucció prèvia de l'expedient oportú, amb audiència de la persona interessada. La persona treballadora de la qual s'exigeixi el rescabament podrà interposar contra la resolució recaiguda els recursos que siguin procedents d'acord amb la legislació vigent.

### **Article 98. Assetjament laboral**

En matèria d'assetjament laboral, s'actuarà segons el Protocol d'actuació davant els casos d'assetjament i violència aprovat per la Fundació.