

CONVENI COL·LECTIU

FUNDACIÓ TEATRE PRINCIPAL DE PALMA



CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓ TEATRE PRINCIPAL DE PALMA

ÍNDEX SISTEMÀTIC

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. Garantia personal
- Article 7. Prelació normativa
- Article 8. Vinculació a la totalitat
- Article 9. Absorció i compensació
- Article 10. Equiparació a millores funcionaries
- Article 11. Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge
- Article 12. Interpretació del conveni

Capítol II – Organització del treball

- Article 13. Organització del treball
- Article 14. Dependència orgànica i funcional
- Article 15. Classificació professional: grups i categories professionals
- Article 16. Grups de cotització
- Article 17. Plantilla laboral
- Article 18. Mobilitat funcional
- Article 19. Treball a distància i teletreball
- Article 20. Mobilitat geogràfica per gira o per raons de programació

Capítol III – Provisió de vacants, selecció i contractació

- Article 21. Selecció de personal i proveïment de llocs de treball
- Article 22. Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere
- Article 23. Reingrés
- Article 24. Promoció interna
- Article 25. Mobilitat entre administracions públiques
- Article 26. Selecció de personal laboral no permanent
- Article 27. Contractes formatius
- Article 28. De la contractació de personal eventual
- Article 29. Contractació i període de prova
- Article 30. Formació i perfeccionament professional
- Article 31. Integració social i laboral de les persones amb discapacitat
- Article 32. Principis d'igualtat, mèrit i capacitat
- Article 33. Estabilitat i oferta de l'ocupació

Capítol IV – Jornada i horari

- Article 34. Jornada i còmput
- Article 35. Jornades
- Article 36. Pausa diària
- Article 37. Justificació d'absències
- Article 38. Calendari i control horari
- Article 39. Jornada en règim de dedicació plena
- Article 40. Descansos i festius del personal

Article 41. Nocturnitat

Article 42. Hores extraordinàries

Capítol V – Vacances, permisos, llicències i festes

Article 43. Tramitació de vacances, assumptes particulars i dia compensatori

Article 44. Regla general de vacances

Article 45. Dies addicionals de vacances

Article 46. Planificació i període de gaudi

Article 47. Regles especials

Article 48. Criteris de prelació

Article 49. Vacances per al personal que presta serveis mitjançant la modalitat de teletreball

Article 50. Dia lliure per excés de jornada

Article 51. Hores per formació

Article 52. Definicions generals per a permisos i llicències

Article 53. Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar

Article 54. Permís per trasllat de domicili habitual

Article 55. Permís per Exercir funcions sindicals o de representació de personal

Article 56. Permís per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud

Article 57. Permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les treballadores embarassades

Article 58. Permís per a l'obtenció de la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció

Article 59. Permís per tractaments de fecundació assistida

Article 60. Permís per lactància de fills o filles menors de dotze mesos

Article 61. Permís per naixement de fills o filles prematurs o per hospitalització a continuació del part

Article 62. Permís pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

Article 63. Permís per assumptes particulars

Article 64. Permís per matrimoni

Article 65. Permís per a la dona gestant

Article 66. Permís per naixement per a la mare biològica

Article 67. Permís per adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment

Article 68. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla

Article 69. Característiques comunes al permís per naixement per a la mare biològica, per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, i del permís del progenitor diferent de la mare biològica

Article 70. Permís per a les víctimes de violència de gènere o de terrorisme

Article 71. Permís per cura de fills o filles menors afectats de malaltia greu

Article 72. Llicència per assumptes propis

Article 73. Llicència per estudis

Article 74. Criteris generals de gaudi en els supòsits de reduccions de jornada

Article 75. Reducció de jornada per guarda legal o atenció directa

Article 76. Reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per malaltia greu

Article 77. Reducció de jornada per al personal de més de seixanta anys

Article 78. Reducció de jornada per problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent

Article 79. Flexibilitat horària addicional

Article 80. Flexibilitat per als períodes de vacances escolars

Article 81. Tramitació i concessió de permisos, llicències o reduccions de jornada.

Capítol VI - Suspensió del contracte de treball

Article 82. Suspensió amb reserva del lloc de treball

Article 83. Excedència forçosa
Article 84. Excedència voluntària
Article 85. Malaltia i indisposicions
Article 86. Incapacitat temporal

Capítol VII - Extinció del contracte de treball

Article 87. Extinció del contracte
Article 88. Jubilació
Article 89. Jubilació anticipada.
Article 90. Jubilació parcial
Article 91. Ajuda per jubilació anticipada

Capítol VIII - Salut laboral

Article 92. Salut i seguretat en el treball
Article 93. Protecció de la salut i la seguretat en el treball
Article 94. Pla de prevenció
Article 95. Informació, consulta i participació
Article 96. Formació
Article 97. Vigilància de la salut
Article 98. Equips de protecció individual
Article 99. Coordinació d'activitats empresarials
Article 100. Delegats i delegades de prevenció
Article 101. Comitè de seguretat i salut
Article 102. Presència de recursos preventius
Article 103. Roba de treball i eines

Capítol IX - Acció Social

Article 104. Ajuda per minusvalidesa
Article 105. Ajuda per escolaritat
Article 106. Beques per estudis
Article 107. Ajudes per prejubilació i plans de successió
Article 108. Ajudes oculars, prestacions dentàries i altres.
Article 109. Assegurança per defunció o incapacitat total i absoluta.
Article 110. Assegurança de responsabilitat civil
Article 111. Incapacitat laboral transitòria
Article 112. Revisions mèdiques
Article 113. Invitacions als espectacles

Capítol X - Estructura salarial

Article 114. Retribucions salarials
Article 115. Salari base
Article 116. Complement d'antiguitat
Article 117. Pagues extraordinàries
Article 118. Complement de destinació
Article 119. Complementos específics
Article 120. Complement de compensació de costos d'insularitat
Article 121. Complement de productivitat
Article 122. Complement de nocturnitat
Article 123. Hores extraordinàries
Article 124. Complement de carrera professional
Article 125. Indemnitzacions per raó del servei
Article 126. Clàusula de revisió salarial

Capítol XI - Drets i deures. Règim disciplinari

Article 127. Drets i deures

Article 128. Drets digitals.

Article 129. Règim disciplinari

Article 130. Graduació de faltes disciplinàries

Article 131. Faltes molt greus

Article 132. Faltes greus

Article 133. Faltes lleus

Article 134. Sancions

Article 135. Tramitació, procediment i prescripcions.

Article 136. Abús d'autoritat

Article 137. Reclamacions

Article 138. Responsabilitat civil

Capítol XII - Drets de representació

Article 139. Drets de representació col·lectiva del personal

Article 140. Indemnitzacions per despeses als representants del personal

Disposició derogatòria

Disposició adicional 1a.

Disposició adicional 2a.

Disposició adicional 3a.

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓ TEATRE PRINCIPAL DE PALMA

Capítol I Disposicions generals

Article 1. Parts negociadores

Han negociat aquest conveni, d'una banda, la representació legal dels treballadors, els sindicats UGT i CCOO, amb el suport dels treballadors i d'altra, en representació de la Fundació Teatre Principal de Palma, les persones elegides pel Patronat amb aquesta finalitat.

La finalitat del mateix és homologar les condicions laborals i salarials dels empleats de la Fundació Teatre Principal de Palma als criteris i marc similar al personal laboral de les administracions, sempre tenint en compte l'especialitat dels llocs de feina vinculats a la Fundació Teatre Principal de Palma que és un ens cultural, i per tant, té unes particularitats molt concretes del món de les arts escèniques. I a la legislació de dret privat que empara les relacions laborals de la seva plantilla.

Article 2. Àmbit funcional, personal i territorial

El present Conveni col·lectiu té per objecte regir les condicions de treball entre l'entitat Fundació Teatre Principal de Palma (FTPP) i el personal inclòs en el seu àmbit personal i s'aplicarà amb preferència a allò disposat en altres normes laborals.

El present Conveni serà d'aplicació a totes les persones que desenvolupin la seva tasca per compte i dependència de la FFTP en règim laboral ordinari, i aquells que de manera laboral en especialitat artística formin part de borsins per a llocs de plantilla, a excepció de:

1. Les persones contractades a l'empara del Reial decret 1382/1985, de l'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.
2. El personal artístic que, amb relació laboral, presta o presti serveis al FFTP contractat a l'empara del Reial decret 1435/1985 de l'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics i altres normes aplicables. Excepte aquells que exerceixin funcions de personal de reforç de plantilla on seran assimilats en quant a retribucions i complements.
3. Els professionals la relació dels quals amb el FFTP es derivi de l'acceptació d'una minuta, factura o pressupost per a la realització d'una obra o servei, mitjançant un contracte específic.

L'àmbit territorial d'aquest conveni és la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 3. Àmbit temporal i vigència

Aquest Conveni entra en vigor l'endemà de la seva signatura i ratificació per part el Patronat, té vigència durant un període de 4 anys, independentment de quan es publiqui el seu anunci al Butlletí Oficial de les Illes Balears i al registre de convenis col·lectius o davant l'Autoritat laboral.

Anualment es negociaran les revisions salarials i de complements que siguin procedents, com també les incorporacions dels criteris seguits per la Comissió Paritària en les interpretacions que faci del text del conveni.

Article 4. Denúncia i pròrroga

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius tant en les clàusules normatives com en les obligatòries, si no es produeix l'oportuna denúncia com a mínim 4 mesos abans de l'acabament de la seva vigència.

Quant a la negociació, pot ser total o parcial en funció de les propostes que plantegin les parts.

Un cop denunciat, es constituirà una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir un calendari o pla de negociació.

En tot cas, la tramitació de la denúncia s'ha d'ajustar al que disposa l'Estatut dels treballadors.

De conformitat a l'Estatut dels treballadors, transcorregut un any des de la denúncia del Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà vigència. No obstant això, als efectes de facilitar el procés de negociació, ambdues parts podran acordar dins el mes següent a la constitució de la comissió negociadora, l'ampliació de la vigència del conveni denunciat per un període de trenta mesos.

Article 5. Empresa i representació

Als efectes d'aplicació d'aquest conveni, s'entén, com a empresa, a la Fundació Teatre Principal de Palma. La Fundació Teatre Principal de Palma és un ens del sector públic instrumental d'àmbit local del Consell Insular de Mallorca.

La representació legal dels treballadors té les competències que determinen l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical, la Llei de prevenció de riscos laborals, normatives complementàries i aquest conveni col·lectiu.

Article 6. Garantia personal

Es respectaran les condicions superiors que poguessin acreditar amb caràcter personal els treballadors afectats pel Conveni, considerades en còmput anual i quantia global, condicions que seran revalorables i no absorbibles. Excepte aquelles condicions que per l'aplicació de les noves estructures i taules salarials quedin integrades en els nous conceptes retributius (complements consolidats) o per la configuració salarial de la relació de llocs de treball.

Article 7. Prelació normativa

Les normes d'aquest Conveni s'aplicaran amb prioritat i preferentment respecte a qualsevol disposició o norma legal.

En tot allò no previst serà d'aplicació l'Estatut dels treballadors i les altres disposicions legals de caràcter general que regulen les relacions de treball.

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de l'aplicació pràctica, s'han de considerar globalment i conjuntament.

En el cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors, efectui el control de la legalitat o les parts interessades impugnin el conveni directament davant dels tribunals, i que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció social anul·li totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar en un termini de dos mesos, llevat que s'arribi a un pacte que ampliï aquest període, la totalitat o parcialitat anul·lada o, si escau, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta del conveni

quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins que no s'elabori un nou text, s'aplicarà, a la part anul·lada, la normativa convencional anterior.

Article 9. Absorció i compensació

Les disposicions, tant de caràcter retributiu com de condicions de treball que puguin promulgar-se en el futur solament seran d'aplicació quan, considerades i valorades conjuntament en còmput global i anual amb la resta de disposicions legals reglamentàries i/o convencionals d'altres àmbits que siguin d'aplicació, tinguin un valor superior a les condicions d'aquest Conveni, també considerat i valorat conjuntament en l'esmentat còmput global i anual. En cas contrari, s'entendran compensades automàticament per les normes d'aquest Conveni, que es continuarà aplicant tal com està pactat, sense cap modificació. L'aplicació dels mecanismes de compensació o d'absorció no podrà comportar mai per als empleats la disminució de les condicions personalment adquirides, que els seran respectades com a garantia personal.

Article 10. Equiparació a millores del Consell de Mallorca

En cas de que el Consell de Mallorca, dictés acords o aplicacions de millores a tot el seu sector públic instrumental a les matèries a les quals es refereix aquest conveni, la Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge descrita en aquest conveni es reuniria per a valorar la substitució de les parts del conveni que fossin necessàries per a homologar els criteris oferts pel Consell de Mallorca.

Article 11. Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge

1. Composició i nomenament:

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni s'ha de constituir una Comissió Paritària per a la interpretació, la vigilància i l'aplicació del Conveni, que estarà formada per 3 representants de l'entitat Fundació Teatre Principal de Palma, i 3 representants dels treballadors. Ambdues parts podran comparèixer acompanyades dels assessors que escullin, que tindran veu, però no vot.

2. Funcionament de la Comissió Paritària:

La Comissió Paritària tindrà les funcions específiques següents:

- 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 tinguin assignades amb la finalitat de mantenir l'equilibri de les retribucions adaptant-lo a les noves realitats econòmiques i de prestació del servei públic. La Comissió Paritària ha d'eleva el resultat d'aquest estudi, que tindrà caràcter orientatiu i no vinculant, a la Comissió Negociadora d'aquest conveni, per tal de negociar i acordar, si escau, que s'apliqui durant el 1er 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 li proposin les parts sobre la interpretació del que s'ha pactat.
- f) Estar informada de les modificacions de la plantilla.
- g) Estar informada de l'aplicació, el control i el seguiment dels plans en matèria de salut laboral.
- h) Estudiar i aprovar o, si s'escau, denegar les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva als grups i a la classificació professional sens perjudici d'allò previst en aquest Conveni.
- i) Elaborar i aprovar el Reglament d'Ordre Intern.
- j) Totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni.

3. Procediment d'actuació:

La Comissió es reunirà quan se li sotmeti qualsevol dels problemes de l'àmbit de les funcions que li són pròpies.

Des del moment que se li sotmeti el problema s'haurà de convocar la Comissió en un termini màxim de 10 dies, i la decisió es prendrà en un termini màxim de 10 dies més, prorrogables si cal per 10 dies més.

Els acords de la Comissió Paritària es prendran per majoria simple de les dues representacions, i, perquè siguin vàlids, la Comissió haurà d'estar composta per la totalitat dels seus membres i sempre amb caràcter paritari.

De totes les actuacions de la Comissió Paritària se n'aixecarà acta, que signaran els components en la mateixa reunió. Els acords de la Comissió Paritària tenen plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni. Així mateix, les resolucions s'han d'enviar a les parts interessades en el termini màxim de 10 dies.

Article 12. Interpretació del conveni

El personal podrà presentar, davant la representació legal dels treballadors, els dubtes que puguin sorgir en l'aplicació del conveni, amb independència del dret que tenen a reclamar.

Aquesta representació laboral ha d'informar als treballadors sobre la qüestió plantejada i, si és necessari, ho ha de comunicar a la cabdalia del departament, per si es pot resoldre en aquest nivell. Si això és impossible o es manté alguna discrepància, s'ha d'adreçar a la Comissió Paritària. Aquesta Comissió ha d'estudiar la qüestió plantejada i emetre l'informe corresponent, que ha de comunicar a la persona afectada, sens perjudici del seu dret d'acudir a la jurisdicció social o tribunal d'arbitratge de les Illes Balears, si escau.

Capítol II Organització del treball

Article 13. Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb la legislació vigent, és facultat exclusiva de direcció de la Fundació Teatre Principal de Palma.

L'aplicació pràctica d'aquesta organització l'han d'exercir els òrgans i responsables competents en cada cas, sens perjudici dels drets i de les facultats d'audiència, d'informació i de negociació que reconeixen a les persones treballadores i a la seva representació segons l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i la resta de legislació vigent, amb l'objectiu d'aconseguir una millor col·laboració entre ambdues parts.

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

- a) La millora dels serveis públics culturals, mitjançant l'adequació de 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 fer el treball amb les degudes garanties de salut i seguretat.

La Fundació Teatre Principal de Palma no pot encarregar a cap treballador cap feina que li menyscabi la salut, la dignitat professional o sigui lesiu a la dignitat com a persona.

Article 14. Dependència orgànica i funcional

A l'efecte d'aquest conveni, s'entén com a empresa, la Fundació Teatre Principal de Palma; com a centre de treball, s'entén el Teatre Principal de Palma, situat al carrer de la Riera 2 A de Palma, en què s'integra o a què s'adscriu cada lloc, i, com a unitat funcional, s'entén la dependència o departament en què es presten materialment els serveis (escenaris, tallers o oficines).

El Teatre Principal de Palma, disposa també de dependències annexes com són Sala d'assaigs de La Misericòrdia (cedida pel Consell de Mallorca), o la Nau Magatzem de Son Tous. No poden ser considerades centre de treball permanent. Són espais usats puntualment per motius de programació.

Article 15. Classificació professional: grups i categories professionals

El personal té dret a una classificació professional d'acord amb les funcions exercides efectivament en els seus llocs de treball, sempre que, a més a més, compleixin els requisits exigits per obtenir les categories professionals esmentades, la definició nominal de les quals, juntament amb la definició substancial i el contingut, figuren a l'annex I d'aquest conveni.

D'acord a l'Article 77 de l'EBEP, el personal de la Fundació es pot classificar d'acord a la legislació laboral, i s'estableixen quatre grups professionals, en els quals s'integren les categories professionals ordenades per nivells. Aquests grups són els següents, d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi:

Grup A. Dividit en dos subgrups, A1 i A2.

A1: Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació oficial següents: grau universitari, llicenciat/da o diplomats amb màster universitari, enginyer/a, arquitecte/a, o equivalents.

A2: Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació oficial següents: de diplomatura universitària, d'enginyer/a tècnic/a, d'arquitecte/a tècnic/a o equivalents.

En els supòsits en què la Llei exigeixi un altre títol universitari habilitant per exercir el lloc de feina, és aquest el que s'ha de tenir en compte.

Grup B. Per accedir a les categories professionals del grup B s'exigeix tenir el títol de Tècnic Superior o equivalent.

Grup C. Dividit en dos subgrups, C1 i C2. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació oficial següents:

C1: títol de batxiller, tècnic o equivalent.

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria o equivalent.

Grup E. Cos subaltern i agrupacions professionals (AP). Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació oficial següents:

Subaltern: graduat escolar o equivalent.

AP: no serà necessari estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

Per als grups C i E s'entén que té formació laboral equivalent el personal laboral que actualment presta serveis a la Fundació i que tengui acreditada una experiència laboral de més de tres anys en la categoria professional concreta o hagi superat un curs de formació professional directament relacionat amb la categoria impartit per un centre oficial reconegut.

En tot moment s'observarà el compliment de la Llei de normalització lingüística per a les noves incorporacions i promocions internes. Reflectint a la Relació de llocs de treball d'acord al nivell de coneixements de català necessaris per ocupar-los.

A la totalitat de la plantilla laboral actual afectada per aquest conveni, no se li pot exigir títols acadèmics per exercir la funció actual, excepte en els casos en què per llei s'exigeixi una titulació. Mai no es poden produir ascensos de categoria simplement pel decurs del temps de servei.

Les categories adscrites als grups/subgrups són:

Grup / Subgrup	Categoria
A1	Cap de departament
A1	Tècnic/a superior
A2	Tècnic/a de grau mitjà
A2	Director/a de Cor - Professor/a dels Cors
B	Coordinador/a d'escenari
B	Coordinador/a d'àrea tècnica
B	Coordinador/a
C1	Administratiu/va / Oficial 1 ^a
C1	Oficial 1 ^a d'àrea tècnica
C2	Auxiliar administratiu/va / Oficial 2 ^a
C2	Oficial 2 ^a d'àrea tècnica
E	Subaltern/a
E	Mosso oficis d'àrea tècnica

Article 16. Grups de cotització

Els grups professionals que estableix l'article anterior s'articulen en vuit nivells de cotització a la Seguretat Social, que són els següents:

Grup / Subgrup	Codi de cotització
A1	1
A2	2
B	3
C1	5 i 8
C2	7 i 8
E	6

En cas de canvi legislatiu al respecte, s'homologaran els actuals grups de cotització als nous resultats a la Seguretat Social.

Article 17. Plantilla laboral.

La plantilla de cada departament, en la formulació ideal, consisteix en la relació quantitativa i qualitativa de llocs de treball necessaris per cobrir, de manera satisfactòria, les necessitats o prestacions que s'hi hagin d'atendre.

És competència exclusiva de la Fundació Teatre Principal de Palma, respectant la legislació vigent en matèria de negociació col·lectiva, fixar les plantilles. La plantilla estructural aprovada per RLT i adjunta a aquest conveni es considera la plantilla bàsica necessària per al funcionament del Teatre Principal de Palma.

La Fundació Teatre Principal de Palma ha de tenir una Relació dels llocs de treball de personal laboral que hi ha en la seva organització, la qual ha d'incloure, en tot cas, la denominació i les característiques essencials dels llocs, les retribucions complementàries que tinguin assignades i els requisits exigits per exercir-los; i un Catàleg de funcions.

La determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades al personal inclòs en la plantilla laboral de la Fundació Teatre Principal de Palma han d'estar en consonància amb les funcions i tasques que exerceixin efectivament i amb els requisits de titulació i coneixements que es necessitin realment.

Quan s'hagi de produir qualsevol modificació de la Relació de llocs de treball, la direcció ha de posar a disposició de la representació del personal la proposta corresponent, amb una antelació mínima de deu dies i negociar-la col·lectivament. Les relacions de llocs de treball són públiques, tot respectat la llei de protecció de dades.

Article 18. Mobilitat funcional

S'entén per mobilitat funcional l'encàrrec al treballador de funcions diferents de les assignades a la seva categoria professional, amb caràcter temporal, quan raons tècniques o organitzatives així ho justifiquin. D'acord als límits i sistema establert a l'Estatut dels treballadors.

La persona treballadora afectada ha d'estar en possessió de la titulació acadèmica i professional preceptiva i té dret a percebre les retribucions corresponents a les funcions efectivament realitzades. La mobilitat funcional, que ha de tenir la durada imprescindible per atendre les necessitats que la justifiquen, requereix negociació prèvia amb el Comitè d'Empresa i publicitat a tota la plantilla fixa per a assegurar la lliure concurrència.

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

- Protecció de la maternitat:

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, 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'han d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball.

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

Aquest canvi de lloc de treball o funció s'ha de fer de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti que es reincorpori al lloc de treball o a la funció d'origen.

En tots aquests supòsits és necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i del comitè de seguretat i salut laboral corresponent, els quals han de ser emesos en el termini màxim de quinze dies. L'adaptació o el canvi de lloc de treball per protegir la maternitat no pot comportar en cap cas una modificació en les condicions retributives de la treballadora.

- 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'Administració ha de garantir la protecció de la salut de les persones treballadores que, per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'han d'adoptar les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

En el supòsit que l'adaptació no sigui possible, i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'ha d'encomanar a la persona treballadora afectada l'exercici d'un lloc de treball del seu mateix nivell o categoria professional que estigui vacant, dotat i que sigui de cobertura necessària, les funcions del qual pugi dur a terme, sempre que compleixi els requisits per proveir aquest lloc de treball. Quan no hi hagi llocs de feina vacants disponibles s'estudiarà l'adaptació d'algun existent i en tot cas, el treballador quedarà en excedència voluntària sense límit de temps, fins que es produeixi la vacant corresponent i obtingui en reingrés efectiu.

Article 19. Treball a distància i teletreball.

El teletreball és una modalitat de prestació de serveis de caràcter no presencial per la qual una part de la jornada es pot prestar fora de les dependències del centre de treball, fent ús de les tecnologies de la informació i la comunicació.

La conjuntura actual i en bé de dotar a la organització del treball de mesures de conciliació familiar han posat de manifest la necessitat d'articular el teletreball com un sistema de feina alternatiu i compatible amb el treball presencial a les oficines. En aquest sentit, és necessari que la Fundació avanci en la modernització i recerca de la millora contínua, garantint la prestació adequada, eficaç i eficient dels serveis que presta.

El teletreball implica un canvi organitzatiu de la feina i dels efectius personals que suposa tota una sèrie d'avantatges, tant per al personal, com per a l'ens i la societat en general, atès que contribueix, entre d'altres, a reduir temps en els desplaçaments, a la sostenibilitat ambiental i a millorar la conciliació del desenvolupament professional amb la vida personal i familiar, respectant, en qualsevol cas, els principis de transparència, la igualtat entre homes i dones i la corresponsabilitat, amb el manteniment dels drets corresponents, com ara el dret a la intimitat o la desconnexió digital, i amb una atenció especial als deures en matèria de confidencialitat i protecció de dades.

Mitjançant la negociació col·lectiva, s'adaptarà a la realitat de la Fundació i la seva programació i a les possibilitats organitzatives de cada departament; l'Acord pel qual es regula el teletreball al Consell de Mallorca.

Article 20. Mobilitat geogràfica per gira o per raons de programació

S'entén per mobilitat geogràfica del personal de la Fundació Teatre Principal de Palma, al desplaçament de la persona treballadora, temporal (espectacles en gira o trobades professionals), des de la localitat on estigui ubicat el lloc de treball a una altra de diferent, en els supòsits i les condicions que regulen els apartats següents.

Ha de ser voluntària i negociada amb la persona treballadora, amb la voluntat de fer possibles les gires dels espectacles i la promoció exterior del teatre, amb un mes d'antelació a la sortida.

1. En els desplaçaments temporals per necessitats de programació sense pernocta:

- a) L'assistència o muntatge d'espectacles, reunions o projectes en gira, és voluntària i es negociarà prèviament amb els treballadors afectats.
 - b) Els desplaçaments per necessitats del servei no poden ser superiors a 15 dies.
 - c) S'han d'abonar al personal desplaçat, a més de les seves retribucions, el quilometratge i les dietes corresponents prèvia sortida del viatge, segons l'annex del Conveni i les indemnitzacions per raó del servei o complements per espectacle establertes.
 - d) Si els treballadors, el dia de la funció i desmuntatge, viuen a més d'una hora de desplaçament en cotxe del lloc de la funció o el desmuntatge finalitza passades les 23.59h; tindran dret a allotjar-se en la localitat on s'ha celebrat la funció en hotels o apartaments de 3 estrelles o 4 estrelles i amb desdèjuni inclòs, en habitació doble d'ús individual, amb una distància màxima de 10 minuts caminant al teatre o lloc de treball de la gira, sempre que sigui possible o organitzar-ne el seu trasllat.
2. En els desplaçaments temporals per necessitats de programació amb pernocta:
- a) L'assistència o muntatge d'espectacles, reunions o projectes en gira, és voluntària i es negociarà prèviament amb els treballadors afectats.
 - b) Els desplaçaments per necessitats del servei no poden ser superiors a 15 dies.
 - c) S'han d'abonar al personal desplaçat, a més de les seves retribucions, les despeses del viatge i les dietes corresponents prèvia sortida del viatge, segons l'annex del Conveni i les indemnitzacions per raó del servei o complements per espectacle establertes.
 - d) Els bitllets d'avió, vaixell, tren o autocar; seran en classe turista, anada i tornada a Palma i amb equipatge facturable a càrrec del Teatre Principal.
 - e) Les despeses d'arribada i tornada al punt de sortida des del domicili del treballador, i els "transfers" en el destí seran a compte del Teatre Principal.
 - f) Els allotjaments seran sempre en hotels o apartaments de 3 estrelles o 4 estrelles i amb desdèjuni inclòs. En habitació doble d'ús individual, amb una distància màxima de 10 minuts caminant al teatre o lloc de treball de la gira, sempre que sigui possible o organitzar-ne el seu trasllat.
 - g) Els treballadors que es desplacin amb vehicle propi tindran dret al pagament del passatge del vehicle i del quilometratge.
 - h) La Fundació Teatre Principal subscriurà una pòlissa d'assegurança de viatges de cobertura estàndard per a cobrir aquest tipus de desplaçaments per al seu personal.

Sens perjudici de tot el que s'ha indicat, els darrers a ser mobilitzats, dins cada categoria professional, d'acord amb l'ordre que s'exposa tot seguit, han de ser els següents:

- a) Dones gestants
- b) Víctimes de violència de gènere
- c) Persones que ostentin la representació sindical
- d) Persones amb discapacitat
- e) Famílies monoparentals
- f) Persones majors de cinquanta anys
- g) Persones titulars de família nombrosa
- h) Persones amb major antiguitat

Capítol III

Provisió de vacants, selecció i contractació

Article 21. Selecció de personal i proveïment de llocs de treball

Els llocs de treball vacants del personal laboral la cobertura dels quals sigui necessària s'han de proveir d'acord amb els procediments següents i prèvia negociació col·lectiva de les bases i protocols per a dur a terme el proveïment de llocs de feina.

Article 22. Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere

Els llocs de treball vacants s'han d'oferir, en primer lloc, al personal laboral que hagi sol·licitat canvi de lloc treball per motius de salut, i/o de violència de gènere i que compleixin el que disposen els articles d'aquest conveni o l'article 40. 3 bis) i ter) de l'Estatut dels treballadors.

Article 23. Reingrés

La persona que sol·liciti el reingrés després d'una excedència sense reserva de lloc de treball té dret a ocupar la primera vacant que hi hagi en la seva categoria professional, sempre que no es trobi compresa dins les vacants ja ofertes en concurs o de promoció o es tracti d'un lloc de treball vacant corresponent a una categoria professional declarada a extingir.

Si no hi ha vacants en la seva categoria però, en canvi, n'hi ha d'igual nivell o de qualsevol nivell inferior a la que ocupava, podrà optar a aquesta vacant, sempre que acrediti complir els requisits exigits per ocupar-la o bé esperar que es produeixi en la seva categoria, i ha de percebre les retribucions corresponents al lloc de treball que ocupa, sens perjudici que sigui adscrit provisionalment en un altre lloc en la forma prevista o que hagi d'esperar la primera vacant que es produeixi.

En els casos d'inexistència de vacants de la mateixa categoria professional, la direcció ha d'oferir a la persona sol·licitant del reingrés, aquells llocs de treball que siguin del mateix nivell retributiu que tenia la persona sol·licitant del reingrés abans de l'excedència i sempre que compleixi els requisits per poder ocupar-los. En cas de no existir vacants del mateix nivell retributiu, prèvia petició expressa de la persona interessada, se li ha d'oferir vacants en un nivell inferior sempre que compleixi els requisits per poder ocupar-los i així successivament.

Article 24. Promoció interna

La promoció interna del personal laboral de la Fundació consisteix en la possibilitat que, mitjançant el compliment d'uns requisits concrets, el personal laboral fix integrat en l'àmbit d'aquest conveni pugui accedir des d'un determinat nivell o categoria a un altre d'igual o superior. Aquesta oferta interna, és prèvia a la oferta pública de vacants.

La convocatòria de promoció interna requereix que hi hagi les vacants corresponents a la Relació de llocs de treball, s'han de negociar els requisits i mode de selecció amb els representants legals dels treballadors.

Per concórrer a la promoció interna, les persones aspirants han de complir els requisits següents:

- Ser personal laboral fix d'una categoria professional igual o inferior fins a dos nivells a la de la vacant oferta, dur dos anys efectius de serveis en aquesta categoria professional i tenir la titulació requerida per a la vacant a la qual es pretengui accedir.

Les convocatòries de promoció interna s'han de desplegar d'acord amb la normativa que conté aquest conveni i han de tenir sempre dues fases:

1. Postulació al lloc: es farà una crida pública a la plantilla, d'acord a les bases acordades i es publicarà una llista d'aspirants, provisional i definitiva.

2. Concurs de mèrits: s'haurà d'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 de català.

Article 25. Mobilitat entre administracions públiques

La Fundació potenciarà la firma de convenis amb administracions públiques o altres entitats públiques del sector cultural que facilitin la mobilitat interadministrativa recíproca entre institucions.

Article 26. Selecció del personal laboral no permanent

Per dur a terme treballs ocasionals o urgents, o bé per interinitat, es pot contractar personal laboral mitjançant la modalitat de durada determinada, subjecta a la legislació laboral vigent.

La selecció d'aquest personal laboral s'ha de dur a terme amb borses de treball. La convocatòria i les bases d'aquestes borses s'han de negociar amb la participació dels representants legals dels treballadors.

Article 27. Contractes formatius

La Fundació, d'acord amb el que disposa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, pot subscriure contractes formatius amb l'objectiu de proporcionar al personal laboral la formació teòrica i pràctica necessària per exercir adequadament un ofici o un lloc de treball qualificat.

Al igual que signar convenis per a pràctiques curriculars de centres oficials a les dependències del Teatre Principal.

Article 28. De la contractació de personal eventual

La Fundació, d'acord amb el que disposa l'Estatut dels treballadors i normativa laboral aplicable, pot subscriure contractes eventuais per circumstàncies de la producció o artístics per a tècnics.

La selecció d'aquest personal laboral s'ha de dur a terme amb borses de treball. La convocatòria i les bases d'aquestes borses s'han de negociar amb la participació dels representants legals dels treballadors.

Article 29. Contractació i període de prova

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

A les noves persones treballadores se'ls ha d'informar i formar dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables.

El personal de nou ingrés al qual s'hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

- Personal del subgrup A1: sis mesos.
- Personal dels grups A2 i B: dos mesos.
- Personal dels grups C i E: un mes.

Durant aquest període, aquest personal té els mateixos drets i les mateixes obligacions que el personal laboral fix en plantilla del mateix grup i categoria professional, i durant aquest període qualsevol de les dues parts pot rescindir la seva relació de treball. Quan la Fundació estimi que la persona treballadora no ha superat el període de prova, ha d'informar motivadament de la seva decisió al comitè d'empresa.

Al personal laboral que accedeix a la condició de fix i que anteriorment i sense solució de continuïtat hagi ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà d'un contracte temporal, se li ha de computar el temps treballat a l'efecte del compliment del període de prova.

Article 30. Formació i perfeccionament professional

D'acord amb el que assenyala l'article 23.2 de l'Estatut dels treballadors, per facilitar-li la formació i la promoció professional, el personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni té dret a veure facilitada la realització d'estudis per obtenir títols acadèmics o professionals, com també cursos de perfeccionament professional i accés a cursos de reconversió i de capacitat professional que organitzin la mateixa Fundació, el Consell de Mallorca o l'Escola Balear d'Administració Pública, almenys un cop l'any.

En compliment de l'Estatut dels treballadors, el personal disposarà de vint hores anuals de la seva jornada laboral. Si el curs es duu a terme fora de la seva jornada habitual, tindrà dret a la compensació en còmput de treball efectiu descrit en aquest conveni.

El personal laboral que cursi estudis acadèmics i de formació o perfeccionament professional té dret a l'adaptació de la jornada ordinària i/o al del seu període de vacances per assistir als cursos, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. També té dret a la concessió de permisos retribuïts per concórrer a exàmens finals, alliberadors i altres proves definitives d'aptitud i d'avaluació en centres oficials, en la forma que estableix aquest conveni.

Aquesta formació és independent de la formació específica del lloc de treball que esmenta la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que s'ha de dur a terme en temps de treball efectiu als mateixos llocs de treball, sense cap cost per a les persones treballadores i mitjançant acord del Comitè de Seguretat i Salut.

La Fundació, per si mateixa o a proposta del Comitè d'Empresa i amb acord favorable, ha d'organitzar, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, cursos de capacitat professional per a l'adaptació de les persones treballadores a les modificacions tècniques operades en els llocs de treball, com també els cursos de reconversió professional per assegurar l'estabilitat del personal laboral en la seva col·locació, en els supòsits de transformació o de modificació funcional de l'organisme. En aquests supòsits, el temps d'assistència als cursos es considerarà com de treball efectiu. Aquests cursos s'han d'organitzar quan es produeixin les circumstàncies que en determinen la regularització, i la programació d'aquests cursos s'ha de dur a terme i publicar, com a mínim, tres mesos abans.

L'accés als cursos organitzats per l'Escola Balear d'Administració Pública dependrà de la subscripció dels pertinents convenis de col·laboració; a càrrec de la Fundació.

Article 31. Integració social i laboral de les persones amb discapacitat

D'acord amb el que disposa el darrer paràgraf de l'article 59.1 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en les ofertes d'ocupació pública de la Fundació s'ha de reservar una quota mínima de les vacants perquè les cobreixin persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, del qual almenys el 7% de les places oferides ho sigui per ser cobertes per persones

que acreditin discapacitat intel·lectual i la resta de places oferides ho sigui per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.

Article 32. Principis d'igualtat, mèrit i capacitat

En els processos de selecció esmentats, com també en matèria d'adjudicació de llocs de treball, retribucions, jornades, permisos i altres condicions de treball, mai no es poden prendre en consideració preferències o privilegis que tinguin el 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 cap altra circumstància que impliqui vulneració dels principis d'igualtat, de mèrit i de capacitat.

Article 33. Estabilitat i oferta de l'ocupació

El contracte de treball s'ha de basar en els principis de garantia d'estabilitat en l'ocupació, amb les excepcions que preveu la Llei. A més tots els processos de selecció amb oferta pública d'ocupació es regiran per les bases específiques o generals que s'acordin entre la Fundació i els seus representants legals dels treballadors.

Capítol IV Jornada i horari

Article 34. Jornada i còmput

La jornada general de treball per al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord és de 37,5 hores setmanals de treball de mitjana en còmput anual, equivalent a 1.642 hores anuals; d'acord amb el que estableix l'article 94 de l'LBRL i la Resolució de 12 de juny de 2017, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la de 28 de desembre de 2012, per la qual es dicten instruccions sobre la jornada i els horaris de treball del personal al servei de l'Administració general de l'Estat i els seus organismes públics.

Amb caràcter general, la jornada anual, a efectes de còmput, es distribueix mensualment i de forma regular.

Per als col·lectius inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni (Jornada 2), que exerceixen l'activitat laboral o professional en circumstàncies especials, la distribució de la jornada, a efectes de còmput, es distribueix de forma anual i irregular. En aquests supòsits, la jornada no pot superar les 40 hores setmanals, d'acord amb el que s'estableix en la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell de la Unió Europea, de 4 de novembre de 2003, ni la jornada màxima en còmput mensual o anual i, en tot cas, es respecten els períodes mínims de descans diari i setmanal, amb les excepcions establertes en aquest Conveni.

La jornada general anual del personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni és el resultat de descomptar als dies que té l'any natural el nombre de diumenges i dissabtes existents cada any i els festius.

Dies any	365		
Dissabtes	52		
Diumenges	52		
Festius	14		
Total dies laborables	247		

		Hores / dia	Jornada anual
Total dies laborables	247	7,5	1.852,50
Vacances	22 laborables	7,5	165

Lliure disposició	6	7,5	45
Dispensa (24 i 31 de desembre i Dia del CdM)	3	7,5	22,5
		Jornada	1.620

No es té en compte, a efecte de còmput de la durada màxima de la jornada diària, mensual o anual, segons els casos, l'excés d'hores de treball per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals o urgents i que tenen la condició de servei extraordinari.

A efecte d'aquest Conveni, s'entén per hora diürna la que comprèn entre les 6.00 i les 22.00 hores, i per hora nocturna la que comprèn entre les 22.00 i les 6.00 hores. Té consideració de jornada nocturna la totalitat de les hores del torn quan es presten serveis en torns que superen la prestació de serveis més de 3 hores en el tram horari considerat com a hores nocturnes.

L'horari de treball, que pot ser general o especial, consisteix en la distribució de la jornada, regular o irregular, indicant l'inici i el final de l'activitat.

En cap cas, la distribució anual de la jornada pot alterar el nombre de dies de vacances o de festes laborals de caràcter retribuït i no recuperable.

En relació amb la jornada anual efectiva es garanteix poder gaudir dels 14 festius anuals, a més del 24 i 31 de desembre i un dia a elecció del treballador com a dispensa per la Diada de Mallorca, com a dies especials de descans, així com el dia 29 de febrer en els anys de traspàs.

Article 35. Jornades

Jornada 1: Jornada general de 37,5 hores setmanals (35h de treball efectiu) de mitjana en còmput anual prestada de forma contínua de dilluns a divendres.

Jornada 2: Jornada en horaris especials d'hores setmanals de treball (preparatori i efectiu) prestada segons horaris lectius i activitats públiques subjecte a la programació d'activitats educatives.

Jornada 3: Jornada general de 37,5 hores setmanals (35h de treball efectiu) de mitjana en còmput anual prestada en torns de 7 hores de dilluns a diumenge: de 07:00 a 14:00 hores o de 08:00 a 15:00 hores; o de 14:00 a 21:00 hores (muntatges, dies d'assaigs ordinaris i funcions d'horabaixa) o de 15:00 a 22 hores i 16:00 a 23:00 hores (funcions de tarda, vespre i desmuntatges) o de 17:00 a 00:00 hores (en el cas produccions d'òpera) subjectes a la programació anual.

Jornada 4: Jornada general de 37,5 hores setmanals (35h de treball efectiu) de mitjana en còmput anual prestada de forma flexible i contínua en torns de 7 hores de dilluns a diumenge subjecte a la programació anual, en horaris adaptats a l'activitat.

Consideracions generals:

1. L'horari general de treball, jornada 1, amb caràcter general, està fixat de dilluns a divendres, mitjançant la presència obligada del personal entre les 9.00 i les 14.00 hores. En els supòsits de reducció de la jornada per motius de conciliació de la vida familiar i laboral, la presència obligada del personal es fixa entre les 9.30 i les 13.15 hores.

Amb 15 minuts, o la seva part proporcional en els supòsits de reducció de jornada, de marge de cortesia a l'entrada i a la sortida, a efecte del control horari del personal.

Les hores restants, que amb caràcter general es distribueixen a voluntat del personal, es fan en règim d'horari flexible, a l'entrada i a la sortida, d'acord amb els trams horaris següents:

- Entrada: entre les 7.00 h i les 9.00 h (9.30 h, en els supòsits de reducció de la jornada per motius de conciliació de la vida familiar i laboral).

- Sortida: entre les 14.00 h (13.15 h, en els supòsits de reducció de la jornada per motius de conciliació de la vida familiar i laboral) i les 16.30 h.

2. En el cas de les jornades 3 i 4, la permanència física del personal que fa torns en les dependències on es presten els serveis corresponents s'ha de fer efectiva durant set hores diàries per torn de treball (matí i horabaixa). El personal que fa jornades de treball sotmeses a torns ha de tenir lliures, com a mínim, vint caps de setmana dels quaranta-vuit anuals; i si el descans setmanal entre dilluns i dissabte coincideix amb una festa laboral establerta així en el calendari laboral, ha de recuperar aquesta festa d'acord amb la direcció del centre o la unitat funcional i la representació dels treballadors. Així mateix, per a aquest personal que treballa en règim de torns, la direcció del centre ha de vetllar perquè aquests torns siguin equitatius i sense discriminació per a totes les categories professionals.

3. En el cas dels treballadors en jornada 2, es distingirà entre el temps de preparació de les classes i actuacions, i el temps efectiu de treball a les classes i assaigs. Essent especificats als seus contractes. Els horaris dels professors i directors, tindran la consideració a efectes de cotització de: temps lectiu (sobre el qual es calcula el sou) més la mateixa quantitat de temps de preparació. Podran estipular-se hores complementàries i actuacions incloses anuals en cada cas.

4. Dispensa horària i temps efectiu de treball: ateses les dispenses dictades pel Consell de Mallorca i amb efectes sobre tot el seu sector públic local, es considera que el temps efectiu de treball és de 35 hores setmanals a les jornades 1, 3 i 4.

5. L'excés o el defecte de còmput horari s'ha de compensar dins el mateix mes natural i sempre dins dels marges horaris a què es refereix el punt anterior, sense perjudici que l'excés en el còmput horari, prèvia autorització del cap de departament, es pugui compensar amb lliurança a elecció del treballador, preferentment dins el mateix mes natural o els dos següents, o acumular aquest temps per al període ordinari de vacances.

6. Les hores de formació corresponents a cursos, relacionats directament amb les funcions del lloc de treball, computen com a temps efectiu de treball. Només computen a aquest efecte els cursos dels quals s'ha obtingut el certificat d'aprofitament corresponent i que són de contingut diferent als ja fets, excepte els de reciclatge, d'acord amb l'establert al pla de formació anual de l'empresa.

7. No es consideren serveis extraordinaris les hores fetes amb motiu de recuperació horària per completar la jornada mensual. Un cop completada la jornada efectiva, l'existència d'excés de jornada que superen les 7,5 hores de mitjana diària, sense autorització prèvia, no dona dret a gratificació o compensació.

8. En el cas del personal vinculat als espectacles en gira, es podrà adaptar la jornada de treball, de manera excepcional, en les darreres setmanes d'assaigs per a poder atendre les produccions que viatjaran, sempre respectant el còmput horari de dos mesos consecutius.

Article 36. Pausa diària

El personal disposa d'una pausa diària de 30 minuts per cada 6 hores de treball, durant la jornada de treball, computable com a treball efectiu, amb la garantia, en tot cas, que els serveis queden coberts permanentment. El temps de pausa diària no es pot acumular ni compensar. Perquè la prestació dels serveis no es vegi afectada, cada unitat administrativa es posa d'acord amb el seu superior sobre la manera de fer efectiva aquesta pausa.

Pel que fa 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 pel seu treball informàtic estigui exposat a pantalles ha de tenir un descans de deu minuts per cada hora i mitja d'exposició. En cap cas no es pot acumular aquest temps amb el descans de trenta minuts.

Article 37. Justificació d'absències

Les absències i faltes de puntualitat, en què s'al·leguen causes de malaltia, incapacitat temporal o altres, de força major, s'han de justificar adequadament, sense perjudici d'avisar, de forma immediata, la persona responsable del servei i dels efectes retributius que poden derivar.

Les absències i faltes de puntualitat que no queden degudament justificades donen lloc a una deducció proporcional d'hores.

Excepcionalment, i per causes sobrevingudes degudament justificades, el defecte de còmput horari es pot compensar el mes natural immediatament posterior, amb l'autorització prèvia del cap de departament.

Quan es produeixin, per causes justificades, retards en l'hora d'entrada o sortides abans d'hora, a l'efecte del còmput efectiu de 7 hores, es considerarà que l'entrada ha estat a les 8h i la sortida a les 15h al matí o 15h a 22h l'horabaixa.

Article 38. Calendari i control horari

1. Els caps de cada departament són responsables del control del compliment de l'horari del personal del departament. El departament competent en matèria de recursos humans proporciona els models d'impresos i les instruccions sobre el control horari del personal als diferents departaments, amb la finalitat de facilitar l'exercici d'aquesta atribució i d'unificar els criteris d'aplicació.
2. Tot el personal ha de complir l'obligació de registrar l'entrada i la sortida del seu centre de treball, a l'inici i al final de la jornada, i també ha de justificar les absències durant la jornada. Quan hi ha algun centre de treball o unitat administrativa que no està dotat de sistemes automatitzats de control, fins que s'implanti un d'aquests sistemes de control horari o quan per causes justificades de caire tècnic o econòmic no n'és possible la implantació, el control es fa mitjançant fulls de signatura.
3. Els departaments han de notificar a la persona interessada abans de dia 10 de cada mes el resum de còmput horari del mes anterior, amb el resum de la jornada reglamentària i la feta efectivament, perquè la persona afectada pugui presentar al·legacions en el termini de 5 dies posteriors a la recepció de la notificació. Un cop resoltes les al·legacions i la documentació que ha pogut aportar la persona interessada, es resol, si escau, la deducció proporcional de retribucions en nòmina, d'acord amb el procediment establert a aquest efecte.
4. Cada cap de departament ha de notificar mensualment el compliment horari al servei de Recursos Humans, mitjançant nota interna.
5. Els fulls de control horari es conserven fins al 31 de desembre de l'any següent i el cap d'administració n'és responsable de la custòdia. La Direcció pot requerir els fulls de control horari de qualsevol empleat o empleada dels departaments, per auditar el funcionament del control horari dels diferents departaments.
6. El cap de departament té l'obligació de comunicar a la Direcció l'incompliment horari de les empleades i empleats adscrits al seu departament i de proposar la deducció proporcional en nòmina o, si escau, quan l'incompliment horari pot enquadrar-se en falta disciplinària, ha de

comunicar els fets al director i al cap de departament com a responsable directe del control del compliment horari, per a l'inici de les actuacions legalment establertes per a aquests supòsits.

7. La Direcció pot sol·licitar informació al servei de recursos humans el compliment horari de les empleades i empleats, que té l'obligació de contestar i justificar-la amb els fulls de control horari.
8. L'àrea d'administració emet anualment el certificat a la Direcció del compliment dels descansos diaris i setmanals obligatoris, i del compliment de no superar les jornades màximes anuals. L'informe s'acompanya de la documentació i justificació de seguiment i control que el servei ha utilitzat per a aquest efecte.
9. Anualment l'empresa ha d'elaborar el calendari laboral. Se n'ha d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball i ha de comprendre la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils, d'acord amb els tipus de jornada.
10. Els treballadors amb jornada 3 i 4 tenen dret a disposar del seu calendari de feina, amb una antelació mínima de 60 dies naturals anteriors a la data d'inici de la vigència, perquè el personal afectat pugui incloure la programació de permisos i vacances, així com el possible excés de jornada. En el supòsit que una vegada fixada la distribució corresponent sigui necessari modificar-la per raó de la reorganització de la programació, i sempre que no sigui possible la contractació de personal per a aquesta cobertura, se n'ha d'informar el personal afectat amb una antelació mínima d'un mes.
11. El personal amb jornada 2 té dret a disposar del seu calendari escolar a l'inici de cada curs lectiu. S'entén cada curs lectiu de setembre a juny.

Article 39. Jornada en règim de dedicació plena

D'acord amb el que s'estableix la relació de llocs de treball i en el mateix annex del Conveni col·lectiu del personal, la relació de llocs de treball fixa els llocs de treball amb dedicació plena o en el seu cas parcial.

Article 40. Descansos i festius del personal.

- La jornada màxima és la de 10 hores en horari diürn, atès l'Estatut dels Treballadors o normativa aplicable.
- En projectes en gira, les de muntatge o desmuntatge no podran excedir les 10 hores. Excepcionalment i per causes justificades es podrà augmentar.
- El temps de desplaçament per encàrrec de l'empresa i durant el transcurs de la jornada, compta a efectes retributius en els termes legals o pactats establerts, però no a l'efecte de màxim diari de jornada efectiva.
- El període mínim de descans diari entre jornades ha de ser de 12 hores.
- El període mínim de descans setmanal, si s'entén per setmana el període de 7 dies comptadors a partir del primer dia de feina després del període de descans, ha de ser de 48 hores ininterrompudes.
- Atesa l'indole de la prestació de determinats departaments, en les jornades 3 i 4, els descansos setmanals, com també les festes laborals, es poden traslladar a altres dies de la setmana. En tot cas, no es pot treballar més de sis dies consecutius, de manera excepcional i puntual. Havent-se de recuperar els dies lliures pendents dins el mes següent a la seva pèrdua.
- La realització de jornada en dies festius és de caràcter voluntari i prèvia consulta amb el treballador. Treballar en dies festius dona dret a la compensació per hora extraordinària en dia festiu i al retorn d'un dia lliure per compensació de festiu.
- D'acord a la normativa vigent en matèria de salut digital, el treballadors subjectes a aquest conveni, tenen dret a la desconnexió digital i laboral.

Article 41. Nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprès entre les 22.00 h de la nit i les 06.00 h del matí tenen el caràcter de nocturnes, tret que la relació laboral s'hagi establert tenint en compte la naturalesa del treball nocturn.

Quan en la programació, els horaris coincideixen en hora nocturna, a l'efecte de complir la jornada de treball, a cada hora de treball s'aplica un coeficient multiplicador d'1,25.

En tots els casos, a banda del recompte horari, les hores treballades en nocturnitat vindran compensades amb un complement variable de nocturnitat, que es calcularà amb una fórmula concreta. El seu abonament serà a mes vençut, excepte el mes de desembre que s'abonarà en el propi mes.

Article 42. Hores extraordinàries

Són aquelles que excedeixen les 37,5 hores de jornada de feina especificada i les realitzades en dies festius que també excedeixen les 37,5 hores de jornada. La realització d'hores extraordinàries és de caràcter voluntari, amb consulta prèvia, i ha de ser de comú acord entre el treballador i empresa.

Sempre que l'organització del treball ho permeti, enlloc de ser remunerades es podran compensar en temps de descans equivalent al temps bonificat en un coeficient d'1,75 més del temps. Les hores extres realitzades en dia festiu, sempre s'abonaran i es retornarà amb un dia lliure el festiu perdut.

El valor de l'hora extraordinària és el resultat d'incrementar en un 75% més del valor de l'hora ordinària, es calcularà amb una fórmula concreta i donarà dret a un complement variable. El seu abonament serà a mes vençut, excepte el mes de desembre que s'abonarà en el propi mes.

El valor de l'hora extraordinària en franja nocturna serà el resultat d'incrementar un 100% el valor de l'hora ordinària.

Capítol V

Vacances, permisos, llicències i festes

Article 43. Tramitació de vacances, assumptes particulars o dia compensatori

La sol·licitud de vacances, permisos i dies compensatoris s'ha de presentar a mitjançant sol·licitud al cap de departament amb una antelació mínima de 15 dies, que una vegada validada la passarà al departament de recursos humans. O a través del portal del personal o de control horari. Si passa aquest temps sense que es notifiqui cap resolució, s'entenen estimades. El personal que no pot presentar-la a través d'aquest mitjà ho ha de fer d'acord amb el procediment i les instruccions que estableixi la secretaria tècnica de cada departament.

Les sol·licituds relatives al permís per assumptes particulars s'han de formular tres dies abans de la data de gaudi i s'han de resoldre en el termini de tres dies. Si passa aquest temps sense que es notifiqui cap resolució, s'entenen estimades.

Article 44. Regla general de vacances

El personal al qual li és d'aplicació aquest Conveni 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 bé dels dies que corresponen proporcionalment si el temps de servei durant l'any és menor. La quantitat s'arrodoneix a l'alça en el cas que la fracció resultant sigui més de 0,5 a favor de la persona sol·licitant.

A aquest efecte no s'han de considerar dies hàbils els dissabtes, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixen per als horaris especials. Així mateix, el gaudiment de les vacances es pot fer per dies hàbils no consecutius.

Article 45. Dies addicionals de vacances

A més dels dies de vacances establerts per la normativa bàsica estatal, es té dret als dies addicionals de vacances anuals següents:

- a) Un dia hàbil de vacances addicional a partir de quinze anys de servei.
- b) Dos dies hàbils de vacances addicionals a partir de vint anys de servei.
- c) Tres dies hàbils de vacances addicionals a partir de vint-i-cinc anys de servei.
- d) Quatre dies hàbils de vacances addicionals a partir de trenta anys de servei.

Els dies addicionals assenyalats anteriorment es poden gaudir des del compliment dels corresponents anys de servei.

A l'efecte de computar els anys de servei que donen dret als dies addicionals de vacances, s'han de tenir en compte tots els serveis prestats a la Fundació Teatre Principal de Palma o com a personal del Consell de Mallorca, cedit al Teatre Principal.

Article 46. Planificació i període de gaudi

1. Per regla general, les vacances s'han de gaudir dins el període ordinari, que és el comprès entre l'1 de juliol i el 15 de setembre.
2. El personal podrà gaudir fins a 11 dies hàbils de vacances de lliure elecció fora del període ordinari de gaudi.
3. Quan per necessitats del servei resulta obligat gaudir la totalitat de les vacances fora del període ordinari establert, la durada d'aquest ha de ser de vint-i-cinc dies hàbils.
4. D'una part, si un cop concedides o assenyalades les vacances, la persona treballadora causa baixa i ha de començar el període de gaudi en situació de baixa, tindrà dret a la substitució del període concedit per un altre període de vacances. Per altra part, si la baixa és esdevinguda en període de vacances es deixarà en suspens el gaudi de les vacances. Aquesta circumstància s'ha d'acreditar mitjançant la presentació del comunicat de baixa corresponent en el termini de quatre dies des que es produeix la baixa. Si l'alta es produeix abans de la finalització d'aquest període de vacances, es continuarà gaudint d'aquest període. Si un cop acabat el període de vacances encara persisteix la situació de baixa, s'haurà de romandre en aquesta situació fins que es produeixi l'alta mèdica.
5. Tant en un cas com en l'altre, s'ha de reconèixer 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 un cop conclòs el calendari de vacances del personal i segons ho permetin les necessitats del servei.
6. El personal amb jornada 2 docent ha de gaudir les vacances en els períodes fixats com a tals en el calendari del curs, i s'ha de respectar la jornada anual pactada en aquest conveni per a aquest col·lectiu.
7. El començament i la finalització de les vacances ha de ser dins l'any natural o fins al 31 de gener de l'any següent, tret dels casos en què per necessitats del servei, de mutu acord, o per incapacitat temporal, s'ajornin per a l'any següent.
8. El personal que ingressi durant l'any ha de gaudir les vacances proporcionalment al temps treballat, i s'ha de computar la fracció de mes com a mes complet i per any natural.

9. Al personal que cessi durant l'any sense haver gaudit les vacances, se li ha d'abonar la part corresponent al període de temps treballat, i s'han de computar les fraccions de setmana per setmana completa i a partir de quinze dies per mes complet.
10. En el cas de finalització del contracte de treball, la quitança per vacances s'ha de calcular d'acord a les retribucions normals de la seva categoria i lloc de treball. permetin les necessitats del servei.
11. Les vacances s'han de concedir atenent l'elecció del personal i les necessitats del servei.
12. Les vacances en el període ordinari, s'han de sol·licitar a partir del mes de març i abans del dia primer de maig, han de concretar els períodes en què pretenen gaudir-les i indicar, si escau, les circumstàncies que hi concorren.
13. Cada departament ha de dur a terme la planificació de les vacances del seu personal.

Article 47. Regles especials

A sol·licitud raonada de la persona interessada, el director o cap de departament, pot modificar les vacances ja concedides, per causa de malaltia, incapacitat temporal o una altra causa que impedeixi o dificulti el gaudi de les vacances en els terminis inicialment concedits.

D'altra banda, si un cop concedides o assenyalades les vacances, la persona interessada inicia una baixa o es troba de permís per lactància acumulada, i ha de començar el període de gaudi, té dret a la substitució del període concedit per un altre període de vacances en data distinta encara que s'hagi acabat l'any natural al qual corresponguin.

Si les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixen iniciar el gaudi de les vacances dins l'any natural al qual corresponen, o si una vegada iniciat el període de vacances sobrevé una de les situacions esmentades, s'ha de reconèixer 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 pot fer efectiu un cop conclòs el calendari de vacances del personal i fins a divuit mesos després a elecció de la persona, sempre abans del gaudi de les vacances de l'any en curs, segons ho permetin les necessitats del servei.

En el cas d'incapacitat temporal, i pel que fa als dies que restin pendents de gaudi, se'n pot disposar d'acord amb el paràgraf anterior.

Article 48. Criteris de prelación.

Els departaments, han de procurar que el personal que vulgui gaudir les vacances dins el període establert com a ordinari pugui gaudir-les per torns rotatius. En cas de conflicte, s'han de tenir en compte les sol·licituds del personal i les propostes i els informes de cada un dels departaments i serveis, i, si s'escau, s'han d'atorgar d'acord amb l'ordre de prioritats següent:

- a) Personal amb fills o filles menors de catorze anys, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolars.
- b) Personal amb fills o filles de més de catorze anys, escolaritzats, sempre que també es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolars d'escolarització obligatòria.
- c) Qualsevol altra causa justificada que faciliti la conciliació de la vida laboral i familiar.
- d) Personal que tengui reconeguda més antiguitat.

En cas de conflicte d'interessos, la direcció ha de resoldre amb audiència prèvia del personal afectat. Per tal de fonamentar la resolució, l'òrgan superior o directiu al qual estigui adscrit ha d'emetre un informe sobre el conflicte d'interessos que ha d'incloure una proposta de resolució.

Article 49. Vacances del personal que presta serveis mitjançant la modalitat de teletreball

1. Per al personal que presta serveis mitjançant teletreball s'estableix la modalitat de gaudi següent:
 - a) Com a regla general de gaudi s'estableix que els dies hàbils de vacances per any natural s'han de gaudir proporcionalment en els dies de prestació de serveis no presencial i la resta, en els dies de prestació de serveis presencial.
 - b) Com a excepció a la regla general, es poden superar els límits establerts en el paràgraf anterior en els supòsits següents:
 - Per atendre un familiar de primer o de segon grau per malaltia molt greu o discapacitat.
 - Per ingrés hospitalari de llarga durada d'un familiar de primer o de segon grau o que requereix la necessitat d'una cura directa, contínua i permanent.
2. La persona interessada ha de sol·licitar ser exceptuat de la regla general almenys amb dos mesos d'antelació i ha d'aportar la documentació que consideri oportuna per acreditar els fets que s'al·leguin o la que li sigui requerida.
3. L'apreciació de la concurrència d'aquestes circumstàncies excepcionals s'ha de fer mitjançant un informe de la persona supervisora i amb el vistiplau del director.
4. L'òrgan competent per resoldre pot sol·licitar un informe a la Comissió Tècnica de Seguiment del Teletreball sobre la concurrència o no de les excepcions previstes.
5. Per fer excepcions en l'aplicació de la regla general establerta en altres supòsits de conciliació de la vida familiar i laboral, degudament justificats i no prevists, és necessari un informe preceptiu d la Comissió Tècnica de Seguiment del Teletreball.

Article 50. Dia lliure per excés de jornada

Són aquelles hores, no extraordinàries, que excedeixen la jornada habitual de 35h efectives. El seu gaudi s'ha de sol·licitar com un dia de permís de compensació per excés de jornada. La seva tramitació és establerta per les regles generals de vacances.

Article 51. Hores per formació

Aquelles hores de formació directament relacionades amb les funcions i lloc de treball, realitzades de manera voluntària fora del pla de formació i que són rebudes fora de la jornada habitual poden ser computades dins la jornada de cada empleat.

El màxim anual és de 7,5h anuals. Computen com a temps efectiu de feina i sols poden ser compensades per com a dies lliures per excés de jornada. Només computen a aquests efectes els cursos dels quals s'hagi obtingut el certificat d'aprofitament corresponent i que són de contingut diferent als ja fets, excepte els de reciclatge.

Aquestes hores s'han de sol·licitar i compensar dins el mateix any natural en què ha finalitzat la formació, exceptuant els cursos que hagin finalitzat en el darrer trimestre de l'any, en aquest cas també es podran sol·licitar i compensar les hores durant el primer semestre de l'any següent.

Pel que fa a la gestió, el permís derivat del reconeixement de còmput d'hores de formació està supeditat a les necessitats del servei i té el mateix tractament que el permís per a dies d'assumptes particulars. La persona responsable del departament on estigui adscrita la persona sol·licitant ha d'autoritzar la compensació d'hores o dies lliures.

La formació impartida i certificada per la Fundació o pel Consell de Mallorca dins el seu Pla de Formació, i la reconeguda pel departament de recursos humans, computarà, hora per hora, el 100 % de les hores de formació acreditades que s'hagin fet fora de l'horari laboral de la persona interessada, fins al màxim establert.

Si la formació ha tingut lloc parcialment dins l'horari laboral de la persona interessada, només s'hauran de computar les hores de formació fetes fora de l'horari laboral.

Article 52. Definicions generals per a permisos i llicències

Als efectes del que es disposa en aquest capítol s'entén per:

a) Familiar: persona que manté respecte del subjecte de referència un grau de parentiu dels prevists en els punts següents.

b) Parella estable: persona que, respecte de la persona de referència, manté una relació que s'ha d'acreditar a través de la inscripció en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears.

c) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: mare, pare, fills, filles i pares polítics.

S'entén assimilat al fill o filla, el menor o la menor en règim de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment de durada igual o superior a un any.

Així mateix, s'entenen assimilats als familiars de primer grau el cònjuge o la parella estable, i els fills i filles, mare o pare del cònjuge o de la parella estable.

d) Extinció del vincle matrimonial: una vegada es produeix l'extinció o dissolució del vincle matrimonial per qualsevol de les causes legalment previstes, no s'han de concedir els permisos que es troben vinculats al matrimoni.

Cal aplicar una interpretació idèntica en els supòsits d'extinció de les parelles de fet, de conformitat amb el que preveu l'article 8 de la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables.

e) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral per consanguinitat: germans, germanes, avis, àvies, i nets i netes; o per afinitat: germans, germanes, avis, àvies, i nets i netes del cònjuge.

Així mateix, s'entenen assimilats als familiars de segon grau els germans, germanes, avis, àvies, i nets i netes de la parella estable.

f) Persona gran: persona que, com a mínim, ha complert l'edat establerta legalment per a la jubilació ordinària.

g) Dedicació especial: tractament, atenció, cures o assistència continuada per causa de salut, entesa l'última com a benestar físic, psíquic i social.

h) Cura o atenció directa: relació de dependència que implica convivència.

i) Tenir a càrrec: relació de dependència que no implica convivència.

j) Relació de dependència: estat de caràcter permanent en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la discapacitat, i lligades a la falta o a la pèrdua d'autonomia física, mental, intel·lectual o sensorial, requereixen l'atenció d'una altra persona o d'unes altres persones, o ajudes importants per dur a terme activitats bàsiques de la vida diària o altres suports per a la seva autonomia personal.

k) Informe de l'òrgan mèdic competent: informe mèdic emès pel facultatiu del servei públic o del centre sanitari corresponent.

l) Malaltia greu: malaltia qualificada com a tal pel metge o metgessa corresponent. Hi està inclosa la malaltia o lesió física o psíquica amb seqüeles permanents que limitin l'activitat habitual, amb independència de l'hospitalització, sempre que així ho determini l'informe mèdic. També hi estan incloses tant l'hospitalització en institucions sanitàries com la domiciliària i la intervenció quirúrgica, amb independència que requereixi o no l'hospitalització.

A l'efecte de determinar el concepte de malaltia greu en relació amb el permís per cura de fills o filles menors afectats de malaltia greu, es pot fer servir de forma orientativa la llista recollida en l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, d'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o per una altra malaltia greu.

m) Residència de destí: municipi on el funcionari o funcionària té la seva destinació.

n) Domicili habitual: és el lloc on el personal té fixat el domicili i en què resideix la major part de l'any.

o) Deure inexcusable: obligació que té una persona respecte de la qual el seu incompliment li pot generar una responsabilitat d'indole civil, penal o administrativa.

Article 53. Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar

1. En cas de mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins el primer grau de consanguinitat o afinitat corresponen:

- Tres dies hàbils quan el succés es produeix en el mateix municipi en què el personal sol·licitant del permís té la residència de destí o el domicili habitual.
- Cinc dies hàbils quan el succés es produeix en un municipi distint a la residència de destí i al domicili habitual del personal sol·licitant del permís.

En cas d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat:

- Dos dies hàbils quan el succés es produeix en el mateix municipi en què el personal sol·licitant del permís té la residència de destí o el domicili habitual.
- Quatre dies hàbils quan el succés es produeix en un municipi distint a la residència de destí i al domicili habitual del personal sol·licitant del permís.

2. El còmput del gaudi per causa de mort s'inicia el mateix dia o el dia hàbil següent de produir-se. En el cas d'accident o malaltia greu, el permís es pot iniciar en qualsevol moment i se'n pot gaudir de forma discontinua mentre dura la malaltia o l'hospitalització.

3. Es tracti o no d'una malaltia crònica greu o de llarga durada, només es pot gaudir d'un únic permís per procés patològic, excepte quan l'informe mèdic faci constar que es tracta d'una recaiguda, supòsit en el qual tindrà la consideració de nou fet causant.

4. En cas de permís per malaltia greu, si la situació que motiva el permís és inferior a aquesta durada, només es genera el dret pel temps que subsisteix el fet causant.

5. Tenen la consideració de malaltia greu: l'hospitalització en institucions sanitàries, l'hospitalització domiciliària i la intervenció quirúrgica, amb independència que requereixi o no hospitalització.

Ara bé, en cas de no requerir hospitalització:

- Es té dret al permís sencer quan la intervenció requereix repòs domiciliari per al restabliment o la cura o quan així ho determina l'informe mèdic.
- Només es té dret al dia de la intervenció quan no requereix repòs domiciliari.

6. Amb l'alta hospitalària no s'extingeix necessàriament el dret, sempre que es mantingui la baixa mèdica o es requereixi repòs domiciliari per al restabliment o la cura o quan així ho determini l'informe mèdic.

7. Si durant el gaudi del permís per accident o malaltia greu d'un familiar sobrevé la mort d'aq est, el permís que gaudia s'ha de suspendre i s'ha d'iniciar el còmput d'un nou permís.

Article 54. Permís per trasllat de domicili habitual

El personal disposa d'un dia hàbil per trasllat del domicili habitual, si no implica canvi de municipi, o de tres dies hàbils si implica un canvi de municipi.

Article 55. Permís per exercir funcions sindicals o de representació de personal

Per funcions sindicals o de representació de personal, el personal té dret a un permís en els termes que estableixi la legislació sindical o en els termes que convencionalment s'estableixin.

Article 56. Permís per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud

1. Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, el personal té un permís pel temps indispensable durant el dia o els dies que es duguin a terme, el qual inclou el temps necessari per al trasllat al lloc de realització de la prova.

2. En el supòsit que els exàmens i altres proves definitives d'aptitud i avaluació a centres oficials hagin de tenir lloc en el mateix municipi de destinació:

- Dins la jornada laboral: el temps indispensable.
- Fora de la jornada laboral: no pertoca, llevat del temps mínim indispensable per al trasllat al lloc de realització de la prova.

Article 57. Permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les treballadores embarassades

La treballadora embarassada té dret a absentar-se del lloc de treball durant el temps necessari per sotmetre's a exàmens prenatals i practicar tècniques de preparació al part, prèvia justificació de la necessitat que aquestes activitats es duguin a terme dins la jornada de treball. Aquest permís s'ha de fer extensiu al cònjuge o parella estable.

Article 58. Permís per a l'obtenció de la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció

El personal té dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, prèvia justificació de la necessitat que les esmentades sessions es duguin a terme dins la jornada de treball.

Article 59. Permís per tractaments de fecundació assistida

El personal té dret a absentar-se del lloc de treball per sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida el temps necessari per realitzar-les i efectuar el repòs corresponent, si s'escau, prèvia justificació de la necessitat que les esmentades tècniques es duguin a terme dins la jornada de treball.

El permís el poden gaudir simultàniament els dos progenitors en el cas que ambdós treballin.

Article 60. Permís per lactància de fills o filles menors de dotze mesos

1. Per lactància de fills o filles menors de dotze mesos, el personal té un permís d'una hora d'absència o reducció fins que el menor o la menor compleixi dotze mesos. En cas de part múltiple el permís s'incrementa proporcionalment.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

2. El permís per lactància es pot gaudir de la manera següent:

a) Una hora d'absència o de reducció que es pot gaudir de la manera següent:

- una hora d'absència durant la jornada, o
- dues fraccions de mitja hora d'absència durant la jornada, o
- una hora de reducció al principi o al final de la jornada, o
- dues fraccions de mitja hora de reducció al principi o al final de la jornada.

En els supòsits de reducció de jornada, l'inici i el final d'aquesta es refereix a la que cada treballador tingui reconeguda en cada cas.

b) De manera acumulada en jornades completes.

L'acumulació en jornades completes ha de ser pel temps corresponent des del moment de la sol·licitud fins que el menor o la menor compleix dotze mesos.

3. El permís de lactància en les seves dues modalitats, de gaudi diari o acumulat en jornades completes, es pot gaudir després que finalitzi el 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 permisos esmentats.

Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per raons de guarda legal.

Article 61. Permís per naixement de fills o filles prematurs o per hospitalització a continuació del part

1. Per naixement de fills o filles prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, el personal té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries i percebre les retribucions íntegres.
Així mateix, es pot sol·licitar una reducció de jornada de fins a dues hores més amb la reducció proporcional de retribucions.
2. Aquest dret el poden exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors. En cas que els dos treballin, només pot gaudir-lo un d'ells.
En el supòsit que la mare no treballi o sigui autònoma, l'altre progenitor pot exercir aquest dret.
3. Aquest permís és compatible amb el permís per part o de paternitat de l'altre cònjuge.

Article 62. Permís pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

1. Per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, el personal té un permís pel temps indispensable que comprèn les hores de la jornada laboral necessàries per a aquesta finalitat sempre que es justifiqui que el deure ha de realitzar-se dins la jornada de treball.

Aquest permís inclou dos supòsits:

- Deures inexcusables de caràcter públic o personal.
- Deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

2. A aquests efectes, es consideren deures inexcusables de caràcter públic o personal, entre d'altres, els següents:

- a) Visites mèdiques, citacions de jutjats, comissaries, Delegació del Govern, revisió d'armes, renovació del document nacional d'identitat, número d'identificació d'estranger o del passaport i altres tràmits necessaris a organismes oficials.
- b) Examen o renovació del carnet de conduir.
- c) Assistència a reunions d'òrgans de govern i comissions dependents d'aquests, dels quals en formin part com a càrrec electiu, com a regidor o regidora, o parlamentari o parlamentària, sempre que s'hagi sol·licitat la compatibilitat d'acord amb la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.
- d) L'assistència a reunions o actes pel personal que ocupi càrrecs directius en associacions cíviques que hagi estat convocat formalment per alguna administració.
- e) El compliment dels deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

3. A aquests efectes, es consideren deures relacionats amb la conciliació, sempre que els familiars es trobin en una situació de dependència directa respecte de la persona titular del dret i que no es tracti d'una situació protegida pels altres permisos, entre d'altres, els supòsits següents:

- a) Acompanyar fills o filles que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.
- b) Acompanyar persones grans o discapacitades psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.
- c) Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques en el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.
- d) Sortir a cercar el fill o filla o les persones grans o amb discapacitat psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en el cas de rebre un avís del centre docent o centre de dia, per motiu de malaltia o un altre motiu justificat.
- e) Acompanyament de parents discapacitats fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per realitzar tràmits puntuals i per raó del seu estat, com ara assistir a reunions de coordinació del seu centre educatiu ordinari o d'integració o d'educació especial on reben atenció o tractament, o per acompanyar-los si han de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.

f) Assistència a reunions de centres docents relatives a tutories o altres qüestions relacionades amb els fills o filles menors d'edat.

Article 63. Permís per assumptes particulars

1. Per assumptes particulars el personal té dret a 6 dies de permís reconegut per any o als dies que resultin proporcionalment al temps de prestació de serveis. S'arrodoneix a l'alça en el cas que la fracció resultant sigui més de 0,5 a favor de la persona sol·licitant.
2. A més dels dies de permís per assumptes particulars que estableix el punt anterior, es té dret a dos dies addicionals de permís per assumptes particulars per antiguitat a partir del sisè trienni que es compleixi i a un dia addicional més per cada un dels triennis que es compleixin a partir del vuitè, el gaudi del qual s'ha de produir a partir de la seva meritació.
3. S'hi han d'incorporar dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en dissabte (festiu recuperable) o dia no laborable.
4. Així mateix, es té dret, com a màxim, a un dia més de permís cada any natural quan alguna o algunes festivitats laborals d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperables i no substituïbles per les comunitats autònomes, coincideixin amb dissabte en aquest any.
5. La concessió dels dies de permís, és automàtica, però resta condicionada a les necessitats del servei, d'acord amb l'informe previ del cap de departament, i en el moment de la concessió s'ha de garantir que l'àrea corresponent assumeix les tasques de la persona sol·licitant, sense dany per a la organització.
6. El gaudi s'ha de dur a terme dins l'any natural o, excepcionalment, fins al 31 de gener de l'any següent. Els dies de permís que no s'han gaudit no es poden acumular als que corresponen a l'any següent.

Article 64. Permís per matrimoni

1. El personal té un permís de quinze dies naturals per matrimoni, anteriors o posteriors a la celebració d'aquest, a elecció del treballador.
Si l'elecció és anterior a la celebració, ha de coincidir amb els dies immediatament anteriors a aquesta. Si és posterior, el gaudi s'ha de situar dins els dos mesos posteriors a la data de la celebració.
2. El permís es pot dividir en dos períodes, que s'han de gaudir sense interrupció, un abans de la celebració i l'altre després.
3. Quan les necessitats del servei no ho impedeixin, i amb l'informe previ del cap de la unitat, es pot acumular totalment o parcialment al període de vacances anuals.
4. Aquest permís també s'ha de concedir en el supòsit d'unions de fet inscrites en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears. Els convivents que gaudeixin d'aquest permís i que després contreguin matrimoni amb la mateixa persona no tindran dret a gaudir d'un nou permís per aquesta causa.

Permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere

Article 65. Permís per a la dona gestant

Les dones en estat de gestació poden gaudir d'un permís retribuït a partir del primer dia de la setmana trenta-set de l'embaràs fins a la data del part.
En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es pot gaudir des del primer dia de la setmana trenta-cinc de l'embaràs fins a la data del part.

Article 66. Permís per naixement per a la mare biològica

1. La treballadora té un permís per naixement per a la mare biològica de setze setmanes de durada. Les sis setmanes immediates posteriors al part són en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes.

Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

Aquest permís s'ha d'ampliar dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui menor de dos anys, una per a cadascun dels progenitors, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part tingui més de dos anys i menys de quatre, el gaudi de la qual és de lliure disposició per a un progenitor o l'altre.

2. En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme, a voluntat d'aquells, de manera interrompuda, i es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'ha de fer per setmanes completes.

3. En els casos de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

4. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o de la part que resti del permís.

5. En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veu reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

6. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui la Fundació Teatre Principal de Palma.

Article 67. Permís per adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment

1. El permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent, té una durada de setze setmanes.

Sis setmanes s'han 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 de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

2. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

Aquest permís s'ha d'ampliar dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva l'adopció sigui menor de dos anys, una per a cadascun dels progenitors, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva l'adopció tingui més de dos anys i menys de quatre, el gaudi de la qual és de lliure disposició per a un progenitor o l'altre.

3. El còmput del termini es compta, a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, 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 diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

4. En cas que tot dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme de manera interrompuda i es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'ha de fer per setmanes completes.

5. Si és necessari el desplaçament previ del progenitor al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, i durant aquest període es perceben exclusivament les retribucions bàsiques.

Independentment del permís de fins a dos mesos que preveu el paràgraf anterior i per al supòsit que estableix el paràgraf esmentat, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

6. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui la Fundació Teatre Principal de Palma.

7. Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article són els que així estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

Article 68. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla

1. El personal que sigui progenitor diferent de la mare biològica té dret a gaudir d'un permís de setze setmanes pel naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla. Les sis setmanes immediates posteriors al fet causant són en tot cas de descans obligatori.

Aquest permís s'amplia en dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, que s'han de gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

2. Aquest permís el pot distribuir el progenitor que l'hagi de gaudir sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

3. En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, aquest permís es pot gaudir de manera interrompuda, des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys quinze dies i s'ha de fer per setmanes completes. En cas que s'opti pel gaudi d'aquest permís després de la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill o una filla de menys de dotze mesos en jornades completes de l'article 10 d'aquest Decret és a la finalització d'aquest període quan s'inicia el còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

4. En els casos de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

5. En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es redueix, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

6. Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es pot participar en els cursos de formació que convoqui la Fundació Teatre Principal de Palma.

Article 69. Característiques comunes al permís per naixement per a la mare biològica, per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, i del permís del progenitor diferent de la mare biològica

1. En els casos que preveuen els articles 21, 22 i 23 d'aquest Decret el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud dels drets econòmics de la treballadora i, si escau, de l'altre progenitor, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, 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.

2. El personal que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tenen dret, una vegada finalitzat el període

de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en els termes i condicions que no els siguin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

3. Els períodes de suspensió dels permisos regulats en els articles 21, 22 i 23 d'aquest Decret poden gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinen en aquest article.

4. Perquè puguin gaudir-se a temps parcial:

a) És imprescindible una resolució prèvia dictada a l'efecte en què es reconegui el gaudi a temps parcial. En aquests supòsits, la jornada realitzada a temps parcial no pot ser inferior al 50 % de la corresponent a un treballador a temps complet.

b) El gaudi a temps parcial es pot sol·licitar:

(1) Un cop transcorregudes les sis primeres setmanes de gaudi ininterromput i immediatament posteriors a la data del fet causant.

(2) Posteriorment, es pot estendre a tot el període de descans, o a una part d'aquest, sense perjudici del que disposa l'apartat següent.

(3) El dret al permís en règim de jornada a temps parcial, el pot exercir qualsevol dels dos progenitors, adoptants o acollidors.

c) El gaudi a temps parcial s'ha d'ajustar a les regles següents:

(1) El període durant el qual es gaudeix el permís s'ha d'ampliar proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitza.

(2) El gaudi del permís és ininterromput. Una vegada acordat, només pot modificar-se mitjançant una nova sol·licitud, a iniciativa de l'empleat públic i per causes relacionades amb la seva salut o la del menor.

(3) Durant el període de gaudi d'aquests permisos, el personal funcionari no pot realitzar serveis extraordinaris, excepte els necessaris per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

(4) Els permisos de gaudi a temps parcial són incompatibles amb la reducció de jornada per fills i filles menors de dotze anys, amb la reducció de jornada per lactància, amb l'acumulació de la lactància i amb la reducció de jornada per la cura d'un familiar de primer grau.

Article 70. Permís per a les víctimes de violència de gènere o de terrorisme

1. Els treballadors víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb la disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per aquest supòsit estableixi el pla d'igualtat aplicable o, si no n'hi ha, per resolució de la persona titular de la conselleria d'adscripció.

En el supòsit que enuncia el paràgraf anterior, la persona treballadora manté les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

2. Per fer efectiu el dret a la protecció i a l'assistència social integral, el personal que hagi patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació d'afectivitat anàloga, i les filles o els fills de les persones ferides o mortes, sempre que tinguin la condició de personal i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com el personal amenaçat 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, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o d'una sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de

treball que siguin aplicables, en els termes que s'estableixin per mitjà d'una resolució de la persona titular de la conselleria d'adscripció.

3. La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat retribuïda durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

4. Les absències o les faltes de puntualitat en el treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere o terrorista es consideren justificades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o els serveis de salut, segons pertoqui, sense perjudici que aquestes absències hagin de comunicar-se al més aviat possible.

Article 71. Permís per cura de fills o filles menors afectats de malaltia greu

1. El personal té dret, sempre que ambdós progenitors o acollidors treballin, a una reducció de jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada i a percebre les retribucions íntegres per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el fill o filla menor d'edat afectat de càncer o qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o de l'entitat sanitària concertada corresponent, com a màxim fins que el menor o la menor compleixi divuit anys.

2. La reducció de la meitat de la jornada que s'estableix amb caràcter general pot arribar al 75 %, en funció del grau de necessitat de la cura del menor o la menor, quan es tracti d'un ingrés hospitalari efectiu ocasionat pel càncer o una altra malaltia greu, així com quan s'estigui en la fase crítica del tractament, la qual cosa ha d'acreditar-se mitjançant l'informe facultatiu.

3. Quan concorren en els dos progenitors o acollidors, pel mateix objecte i subjecte causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, ambdós poden tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els és aplicable, el personal funcionari té dret a percebre les retribucions íntegres durant el temps que dura la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor o acollidor no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social, sens perjudici del dret a la reducció de la jornada que li correspongui. En cas contrari, només té dret a la reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions.

4. Per raons fonamentades en el funcionament correcte del servei es pot limitar el gaudi simultani a ambdós progenitors si presten serveis en el mateix òrgan o entitat.

5. Aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes en les condicions establertes en aquest article sempre que resulti compatible amb el funcionament correcte dels serveis que es presten.

6. El percentatge de reducció de jornada i l'horari en què es concreta, així com la seva possible acumulació en jornades completes durant un temps determinat, han d'establir-se expressament en la resolució que ha de dictar a aquest efecte l'òrgan competent i que ha de tenir en compte, entre d'altres, l'existència d'ingrés hospitalari, l'estat evolutiu del càncer o de la malaltia greu, la intensitat de les cures directes necessàries, contínues i permanents, i la necessitat de realitzar trasllats.

7. En la resolució que es dicti s'ha de fer constar la data d'inici i el període inicial pel qual es concedeix, d'acord amb els informes mèdics i les cures directes, contínues i permanents necessàries per a la cura del menor. La concessió és prorrogable per períodes de sis mesos sempre que subsisteixi

aquesta necessitat, que poden estendre's, com a màxim, fins que el menor o la menor compleixi els divuit anys.

8. Quan la necessitat de cura directa, contínua i permanent del menor o la menor, d'acord amb els informes o la declaració mèdica emesa a aquest efecte, sigui inferior al període de pròrroga de sis mesos, la reducció o acumulació de jornada s'ha de reconèixer pel període concret que consti en aquest informe.

9. El permís queda en suspens en les situacions d'incapacitat temporal, durant els períodes de descans per maternitat i paternitat i en els supòsits de risc durant l'embaràs i, en general, quan la reducció de jornada concorri amb qualsevol circumstància que comporti la suspensió de la prestació efectiva de serveis.

10. El permís s'extingeix quan es produeix alguna de les circumstàncies següents:

- a) Per la reincorporació a jornada completa de la persona beneficiària, qualsevol que sigui la causa que determini el cessament en la reducció de la jornada.
- b) Per no existir la necessitat de cura directa, contínua i permanent del menor o la menor, a causa de la millora del seu estat de salut o de l'alta mèdica per curació, segons l'informe facultatiu.
- c) Quan l'altra persona progenitora, adoptant o acollidora cessa en la seva activitat laboral.
- d) Per assolir el menor o la menor la majoria d'edat.

11. Les persones beneficiàries del permís queden obligades a comunicar qualsevol circumstància que n'impliqui la suspensió o extinció.

12. A l'efecte de determinar el concepte de malaltia greu, l'òrgan competent en matèria de personal ha d'aplicar la llista recollida en l'annex del Reial decret 1148/2011.

13. La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

Llicències sense retribució

Article 72. Llicència per assumptes propis

1. El personal fix de plantilla, que hagi complit al menys un any de prestació de serveis, pot gaudir d'una llicència per assumptes propis que es pot concedir per un termini màxim de tres mesos cada dos anys de serveis efectius prestats, comptadors a partir de la data d'inici de la primera llicència, sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin.

2. Aquesta llicència, dona dret a reserva de lloc de feina, però no dona dret a cap retribució. No obstant això, el personal fix de plantilla ha de romandre d'alta en el règim de la Seguretat Social i persisteix l'obligació de cotitzar en els termes prevists per la normativa de la Seguretat Social.

Aquesta llicència tindrà l'especialitat de reserva de plaça i de reingrés automàtic. Es podrà reincorporar quan vulgui sempre que ho sol·liciti amb quinze dies d'antelació. Transcorregut el període concedit, el treballador passarà a la situació d'excedència voluntària ordinària si no ha sol·licitat la reincorporació.

Article 73. Llicència per estudis

1. El personal fix de plantilla, que hagi complit al menys un any de prestació de serveis, pot gaudir d'una llicència per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball que desenvolupa sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin. Aquesta llicència tindrà l'especialitat de reserva de plaça i de reingrés automàtic. Es podrà reincorporar quan vulgui

sempre que ho sol·liciti amb quinze dies d'antelació. Transcorregut el període d'excedència concedit, el treballador passarà a la situació d'excedència voluntària ordinària si no ha sol·licitat la reincorporació.

2. La durada màxima és de dotze mesos cada tres anys si és per interès exclusiu del personal fix de plantilla, o de divuit mesos cada tres anys si és per interès de la Fundació.

3. Si és per interès exclusiu del personal no es té dret a percebre cap retribució, si bé no ha de ser baixa en el règim de la Seguretat Social.

4. Si la llicència es concedeix per interès de la mateixa Fundació, es té dret a les retribucions íntegres. En aquest cas, s'ha de fer constar expressament en la resolució de concessió i se n'ha d'informar als Delegats de personal.

Reduccions de jornada

Article 74. Criteris generals de gaudi en els supòsits de reduccions de jornada

En els supòsits de reducció de jornada, l'inici i final d'aquesta es refereix a la que cada treballador tengui reconeguda en cada cas.

La jornada reduïda es computa com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat, sense perjudici del règim aplicable a efectes de cotització en matèria de protecció social.

La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat retribuïda durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

Article 75. Reducció de jornada per guarda legal o atenció directa

El personal té dret a un permís de reducció de jornada d'un màxim de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions, en els casos següents:

- Quan té la guarda legal d'un fill o una filla menor de dotze anys.
- Quan té la guarda legal d'una persona gran que requereix especial dedicació.
- Quan té la guarda legal d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda.
- Quan té un familiar a càrrec, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupa cap activitat retribuïda.

En els supòsits de reducció de jornada per raó de guarda legal d'un infant, per naixement, adopció o acolliment, es té dret a una bonificació en la reducció proporcional de retribucions en les condicions següents:

- Fins que el menor o la menor compleix un any, la reducció de jornada no superior a una hora determina la percepció de les retribucions íntegres.
- Si la reducció de jornada és superior a una hora, suposa la reducció proporcional de retribucions que pertorqui, incrementada en 10 punts percentuals.
- Quan el menor o la menor tingui entre un i tres anys, la reducció de jornada comporta la reducció proporcional de retribucions que pertorqui incrementada en 10 punts percentuals amb un màxim del 100 %.
- Si els dos progenitors tenen dret a la bonificació, la poden percebre ambdós de forma prorratejada sense que en cap cas se superin conjuntament els 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.

- e) En els supòsits d'adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment d'infants menors de tres anys, si la reducció no és superior a una hora de la jornada s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleix el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i, si és superior a una hora, la reducció proporcional que pertoquei, incrementada en 10 punts percentuals, amb un màxim del 100 %, fins que es compleixin tres anys des de la constitució de l'adopció o acolliment.

En els supòsits de reducció de jornada per guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no exerceixi cap activitat retribuïda, es té dret a una bonificació en la reducció proporcional de retribucions de la forma següent:

- a) Durant el primer any la reducció de jornada no superior a una hora determina la percepció de les retribucions íntegres.
- b) Si la reducció de jornada és superior a una hora suposa la reducció proporcional de retribucions que pertoquei, incrementada en 10 punts percentuals.
- c) El segon i tercer any la reducció de jornada comporta la reducció proporcional de retribucions que pertoquei incrementada en 10 punts percentuals amb un màxim del 100 %.
- d) Si hi ha més d'una persona amb dret a la bonificació, aquesta es pot percebre de forma prorratejada sense que en cap cas se superin conjuntament els 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.
- e) Per tenir dret a la bonificació de les retribucions, la persona sotmesa a guarda legal, o que requereixi dedicació especial, no pot exercir cap activitat retribuïda i la discapacitat ha de ser superior al 65 %.

Article 76. Reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per malaltia greu

El personal que necessiti encarregar-se d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu té dret a sol·licitar una reducció fins al 50 % de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, amb el límit màxim d'un mes.

Es pot sol·licitar la substitució del temps que es pretén reduir per un permís retribuït que s'acumuli en les jornades completes que resultin, en els supòsits que el familiar sigui atès fora de l'illa de residència habitual de la persona sol·licitant i sempre que es mantengui la causa que la motiva, la qual s'ha d'acreditar degudament. En cas de desaparició sobtevinguda d'aquesta causa, s'han d'aplicar els ajusts retributius necessaris i s'ha de procedir a la deducció d'havers que en resulti, amb vista a preservar la finalitat i l'abast d'aquesta reducció de jornada.

Aquesta acumulació en jornades completes s'ha de dur a terme mitjançant una resolució de la persona titular de la conselleria d'adscripció o de l'òrgan competent del sector públic instrumental, la qual ha d'establir els termes de l'acumulació i la forma de gaudi.

Si hi ha més d'una persona titular es pot prorratejar el gaudi entre elles, sempre amb el límit màxim d'un mes.

Article 77. Reducció de jornada per al personal de més de seixanta anys

El personal té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins al 50 % de la jornada laboral, amb la reducció proporcional de retribucions, a partir dels seixanta anys d'edat sense necessitat d'acreditar cap altra circumstància.

Article 78. Reducció de jornada per problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent

El personal té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins al 50 % de la jornada laboral, amb la reducció proporcional de retribucions, en el supòsit que pateixi problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent.

Flexibilitats horàries

Article 79. Flexibilitat horària addicional

1. Independentment de la flexibilitat horària establerta amb caràcter general, sempre que les necessitats del servei ho permetin, el personal té dret a una hora de flexibilitat horària addicional en els supòsits següents:

- a) Cura de fills i filles menors de catorze anys.
- b) Cura de fills i filles amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- c) Cura de cònjuge, parella estable o familiar fins el segon grau de consanguinitat o d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb discapacitat física, psíquica o sensorial
- d) Per raó de violència de gènere, per fer efectius la protecció i el dret a l'assistència social.

2. Es pot autoritzar una mesura de dues hores addicionals de flexibilitat horària en els supòsits següents:

- a) Quan tinguin al seu càrrec persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, a fi de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris, d'integració i d'educació especial, dels centres d'habilitació i rehabilitació, dels serveis socials i centres ocupacionals, així com d'altres centres específics on la persona amb discapacitat rebi atenció.
- b) Per motius directament relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, els òrgans de personal poden autoritzar excepcionalment, a títol personal, una flexibilitat, la qual no pot tenir una durada superior als sis mesos dins un període de dos anys, ni modificar l'horari fix en més de dues hores.

Article 80. Flexibilitat per als períodes de vacances escolars

Per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, el personal al qual és d'aplicació aquest Conveni amb fills, filles o infants subjectes a la seva tutela o acolliment de fins a catorze anys d'edat pot sol·licitar aquesta flexibilitat durant el període de vacances escolars estivals de cada any. Aquest dret pot exercir-se també l'any en el qual el menor o la menor compleix l'edat de catorze anys.

Així mateix, el personal que tinguin a càrrec seu persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat també pot sol·licitar aquesta flexibilitat en còmput anual durant el període de vacances dels centres específics on la persona amb discapacitat rep atenció.

La jornada laboral durant aquest període de temps ha de ser d'un mínim de cinc hores diàries, que han de coincidir amb la part fixa de l'horari de presència obligada. El defecte d'hores pot compensar-se durant l'any natural. L'incompliment de la jornada en el còmput anual derivat de l'ús d'aquesta flexibilitat dona lloc a la deducció proporcional de retribucions, sense perjudici de la responsabilitat disciplinària en què s'hagi pogut incórrer.

Article 81. Tramitació i concessió de permisos, llicències o reduccions de jornada.

Es dissenyarà un protocol intern per a la resolució de cada petició, d'acord a la ponderació de cada assumpte, i seguint els principis rectoris dels terminis de resolució del Consell de Mallorca.

Suspensió del contracte de treball

Article 82. Suspensió amb reserva del lloc de treball

Sens perjudici del que estableixi l'Estatut dels treballadors, el personal laboral té dret a la suspensió del contracte amb reserva de lloc de treball en els casos següents:

1. Risc durant l'embaràs

Aquesta situació es produeix quan la fundació, per motius tècnics o objectius, no disposa en el seu àmbit i en compliment de la Llei 31/1995, d'un lloc de treball que no sigui nociu per a la dona treballadora en situació d'embaràs.

Dóna 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 lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

En aquests supòsits, 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 d'actiu.

2. Privació de llibertat de la persona treballadora

Dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi 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 83. Excedència forçosa

L'excedència forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la vigència d'aquesta situació, es concedeix per la designació o l'elecció per a càrrec públic o representació legal d'ens públics que impossibilita l'assistència al treball, o per un contracte de treball de prestació de serveis en organismes internacionals o amb governs amb els quals s'hagin signats acords de col·laboració. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament en el càrrec, i, en cas de no fer-ho, s'ha de declarar el treballador en situació d'excedència voluntària per interès particular.

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

Article 84. Excedència voluntària

L'excedència voluntària a la qual podrà accedir el personal laboral de la Fundació Teatre Principal de Palma pot ser de les classes següents: ordinària per interès particular, per tenir cura d'un familiar, per incompatibilitat, per estudis i especial.

1. Excedència voluntària ordinària

L'excedència voluntària ordinària, en funció de l'interès particular de la persona treballadora, poden sol·licitar-la les persones que tinguin, almenys, un any d'antiguitat al servei de la fundació, i la durada de la permanència podrà ser per un termini no menor a quatre mesos i no superior a cinc anys. La situació d'excedència podrà ampliar-se a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i efectes que es pactin.

Aquest dret només el 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 s'ha de fer en el termini d'un mes a partir de la petició corresponent.

Així mateix, mentre s'estigui en situació d'excedència voluntària ordinària i un cop hagi transcorregut el període mínim de dos anys en aquesta situació, la persona treballadora pot sol·licitar la reincorporació al treball per ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria laboral.

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 tenir cura de fills o filles, amb reserva de plaça, tant quan ho siguin per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptador des de la data del naixement del fill o filla, o des de la data de la resolució judicial o administrativa. El fill o filla successiu dona dret a un nou període d'excedència que, si escau, posa fi al període de què es gaudeixi.

També tenen dret a un període d'excedència, amb reserva de plaça, de durada no superior a dos anys, per tenir cura d'un familiar a càrrec fins al 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 dugui a terme cap activitat retribuïda.

La concessió d'aquests tipus d'excedència s'ha de fer amb declaració prèvia de la persona peticionària de no exercir cap altra activitat que pugui impedir o menyscar la cura personal del fill o filla menor, o d'un familiar fins a segon grau.

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

Un cop transcorregut el temps pel qual es va concedir l'excedència per la cura de fills o filles o d'un familiar a càrrec o, si escau, desapareguda la causa que en va motivar l'atorgament, la persona treballadora ha 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 se'l declararà si no ha sol·licitat el reingrés en el termini fixat.

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

El període de permanència en aquesta situació s'ha de computar a l'efecte d'antiguitat i la persona en aquesta situació té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocada, especialment amb motiu de la seva reincorporació.

3. Excedència voluntària per incompatibilitat

Resta automàticament en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat, en la categoria que correspongui, 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 en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat està obligat a notificar les variacions que es produeixin en la relació de serveis que hagin donat lloc a aquesta excedència, incloent-hi el cessament en la relació de serveis al·ludida.

Un cop 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 d'aquest cessament.

El reingrés es produirà, si escau, amb motiu d'haver-hi un lloc vacant amb dotació pressupostària i, si un cop sol·licitat el reingrés en el temps establert i en la forma adequada no s'obté per manca de lloc vacant, la persona treballadora quedarà en situació d'excedència voluntària ordinària, sense límit de temps, fins que es produeixi la vacant corresponent i obtengui el reingrés efectiu.

Si no es demana el reingrés o es demana fora de termini, es declararà 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.

4. Excedència voluntària per raó d'estudis

És la que es pot concedir al personal laboral amb relació indefinida amb més d'un any d'antiguitat en la fundació (completada de la manera explicitada respecte de l'excedència voluntària ordinària) per cursar estudis per temps no superiors a cinc anys. La concessió de l'excedència s'ha de fer en el termini d'un mes a partir de la petició corresponent.

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

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

5. Excedència voluntària especial o per promoció del professional

El personal laboral amb relació indefinida que dugui un mínim de tres anys d'antiguitat en la fundació pot sol·licitar una excedència voluntària especial amb una durada màxima de tres anys i mínima de tres mesos, la qual tindrà l'especialitat de reserva de plaça i de reingrés automàtic. La concessió de l'excedència s'ha de fer en el termini d'un mes a partir de la petició corresponent.

El temps que ha de transcórrer entre aquesta excedència i una altra de les mateixes característiques ha de ser superior a cinc anys. Es podrà reincorporar quan vulgui sempre que ho sol·liciti amb quinze dies d'antelació. Transcorregut el període d'excedència concedit, el treballador passarà a la situació d'excedència voluntària ordinària si no ha sol·licitat la reincorporació.

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

Sense perjudici d'allò previst en 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 atès que durant l'excedència té reserva del lloc de treball.

Article 85. Malaltia i indisposicions

En el cas que el personal laboral inclòs dins l'àmbit d'aquest conveni es trobi indisposat i no pugui acudir a la feina per causa d'una malaltia o d'un accident que no doni lloc a l'emissió de comunicat mèdic de baixa, la falta d'assistència al treball s'entendrà justificada, per aquest únic primer dia, amb

l'aportació del justificant d'assistència mèdic emès tant per personal facultatiu dels serveis de la Seguretat Social com d'una consulta mèdica particular.

Si la persona ha anat a treballar i es produeix la necessitat d'abandonar el lloc de feina per indisposició, l'absència per la resta d'hores s'entendrà justificada amb l'aportació del justificant d'assistència mèdic en els 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 té lloc el fet causant o en què es produeixi l'alta mèdica, com a temps de treball efectiu als efectes de compliment de la jornada de feina.

En els casos previstos en els 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 fins a les 15.30 h, o la que correspongui al personal amb horaris especials.

Article 86. Incapacitat temporal

Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals o comunes, la prestació reconeguda per la Seguretat Social s'ha de complementar, durant tot el període de durada, fins al 100% de les retribucions que es percebien el mes anterior al de la incapacitat temporal.

Capítol VII Extinció del contracte de treball

Article 87. Extinció del contracte

El contracte de treball s'extingeix en els supòsits que estableix l'Estatut dels treballadors i normativa aplicable. Les indemnitzacions sempre es calcularan per el total de les retribucions bàsiques i complementàries percebudes mensualment i consolidades per els treballadors, juntament amb la proporcional de pagues extraordinàries.

Article 88. Jubilació

De conformitat amb la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors, l'accés a la jubilació té caràcter voluntari, de manera que, amb caràcter general, el personal laboral de fundació, un cop hagi complert l'edat ordinària de jubilació, podrà optar per jubilar-se o continuar prestant serveis.

La Fundació Teatre Principal de Palma, de conformitat amb les necessitats del servei, excepte en els supòsits de llocs de treball declarats a extingir, ha de cobrir efectivament les places vacants produïdes a conseqüència de jubilacions, amb places de la mateixa categoria o bé amb altres de diferent categoria que s'hagin creat per transformació de les vacants esmentades, una vegada informat el comitè d'empresa i d'acord amb els sistemes de selecció i proveïment corresponents.

Així mateix, les persones treballadores que es jubilin anticipadament han de percebre les indemnitzacions per jubilació anticipada que figurin reconegudes en cada moment, en el Decret d'acció social a favor del personal laboral al servei de la fundació, d'acord amb les condicions i els requisits que s'hi estableixin.

La Fundació Teatre Principal de Palma ha d'informar el Comitè d'empresa corresponent de totes les jubilacions anticipades que es produeixin. Tot el personal laboral que es jubili un cop complida l'edat ordinària de jubilació ha de percebre la mensualitat completa del mes en què es produeixi la jubilació, amb independència del dia en què sigui baixa en el treball.

Article 89. Jubilació anticipada.

El personal laboral pot accedir a la jubilació anticipada en la forma i condicions que estableix la normativa de seguretat social.

Article 90. Jubilació parcial

El personal laboral que reuneixi els requisits legalment establerts podrà accedir a la jubilació parcial en els termes prevists en cada moment en la normativa de seguretat social.

Article 91. Ajuda per jubilació anticipada

La persona en situació de jubilació parcial que decideix passar a la situació de jubilació total té dret a percebre les ajudes públiques per jubilació en els termes prevists en cada moment en la normativa de seguretat social.

Capítol VIII Salut laboral

Article 92. 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, com també un deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legalment i reglamentàriament amb l'objectiu de garantir la prevenció davant els riscos laborals.

Article 93. Protecció de la salut i la seguretat en el treball

Per tal de fer efectiu aquest dret, la Fundació Teatre Principal de Palma ha d'adoptar 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 disposicions que la despleguen, 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 mitjançant l'organització dels recursos necessaris per desenvolupar tasques preventives.

Article 94. Pla de prevenció

La Fundació ha d'implantar i aplicar el pla de prevenció de riscos laborals que ha d'establir les avaluacions de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, i que ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per dur a terme l'acció de prevenció de riscos al Teatre Principal, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

No obstant això, anualment la Fundació procedirà, prèvia consulta en el si de la Comissió de Seguretat i Salut, a realitzar plans anuals de l'activitat preventiva adreçada, en particular, a la seguretat i la salut laboral del personal comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

En tots els centres o espais del Teatre en què la normativa sobre aquesta matèria ho declari obligatori, s'han d'elaborar plans d'emergència, autoprotecció i evacuació, que han de tenir en compte les possibles situacions i les mesures adoptades, en especial les destinades a primers auxilis, la lluita contra el foc i l'evacuació de tot el personal i possibles usuaris.

No obstant el previst en el paràgraf anterior, en tots els centres de treball s'han de prendre les mesures d'emergència necessàries d'acord amb l'establert en l'article 20 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Article 95. Informació, consulta i participació

Per tal de donar compliment al deure de protecció que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la Fundació ha d'adoptar les mesures adequades perquè les persones treballadores i els delegats i delegades de prevenció rebin totes les informacions necessàries amb relació als 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 de consulta i participació del personal laboral que regula el capítol V de la Llei 31/1995, en l'àmbit de les administracions públiques, s'ha d'exercir amb les adaptacions que pertoquin en consideració a la diversitat de les activitats que es duen a terme i les diferents condicions en què aquestes es fan, la complexitat i dispersió de l'estructura organitzativa i les seves peculiaritats en matèria de negociació col·lectiva en els termes que preveu la Llei 9/1987.

Article 96. Formació

La Fundació Teatre Principal de Palma ha de proporcionar al seu personal la formació necessària en matèria preventiva, teòrica i pràctica, tant en el moment de contractar-lo com quan es produeixin canvis en les funcions que duguin a terme o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació a què es refereix l'apartat anterior es pot impartir per mitjà dels diferents plans de formació de l'Administració, de les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni i del Servei de Prevenció, amb mitjans propis o de forma concertada amb organismes o entitats especialitzades en la matèria, sempre que es garanteixi la qualitat de les activitats formatives.

Article 97. Vigilància de la salut

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

Aquesta revisió mèdica s'ha de fer en els termes que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les normes que la despleguen.

Article 98. Equips de protecció individual

La Fundació Teatre Principal de Palma ha de facilitar al personal els equips i els mitjans de protecció individual (EPIs) adequats als treballs que fa. Els comitès de seguretat i salut corresponents i els delegats i delegades de prevenció han de participar en la determinació dels criteris sobre la dotació i l'elecció dels equips i mitjans esmentats.

Article 99. Coordinació d'activitats empresarials

Quan en un mateix centre de treball duguin a terme 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'han d'establir els mitjans de coordinació que siguin necessaris quant a la protecció i prevenció de riscos laborals i la informació sobre aquests riscos al seu personal.

Per la seva part, la fundació ha de facilitar 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 100. 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 tenen atribuïdes les competències i facultats que estableix l'article 36 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la despleguen.

Article 101. Comitè 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. Tenen atribuïdes les competències i facultats que estableix l'article 39 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i les altres que s'acordin.

Article 102. Presència de recursos preventius

La Fundació Teatre Principal de Palma ha de mantenir en els 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 103. Roba de treball i eines

La Fundació Teatre Principal de Palma ha de facilitar vestuari apropiat, incloent-hi el calçat, per als llocs que ho requereixin d'acord amb les característiques que tinguin. Per fixar aquests llocs de treball, el nombre de peces que els corresponguin i la renovació d'aquestes, cal ajustar-se al que determini l'informe corresponent, una vegada que s'hagi negociat amb el Comitè d'Empresa, durant el primer trimestre de l'any.

També s'han de procurar els estris i eines de treball necessaris per al correcte desenvolupament de les feines tècniques.

Si en algunes unitats administratives o de tallers, pel costum o l'adequació de les activitats habituals, la Fundació Teatre Principal de Palma exigeix vestir uniforme en alguns llocs de treball, la fundació està obligada a proporcionar-los en els termes que es determini, una vegada acordat amb el Comitè d'Empresa.

Capítol IX Acció Social

Article 104. Ajuda per minusvalidesa

El personal amb fills o familiars al seu càrrec per decisió judicial, afectats per una minusvalidesa reconeguda, tindrà dret a percebre una ajuda mensual d'acord als annexos d'aquest conveni per cada fill en aquesta situació, en el supòsit que no percebin cap subvenció d'altres entitats; o la diferència entre la indicada quantitat i la subvenció que rebin.

El dret a aquesta ajuda s'acreditarà mitjançant certificació oficial de la minusvalidesa, juntament amb la sol·licitud i la resta de la documentació exigida o aquella normativa desplegada a la Llei de dependència vigent.

Article 105. Ajuda per escolaritat

La Fundació concedirà ajudes d'estudi per als fills del personal, i per als menors a càrrec seu, en quantia d'acord als annexos d'aquest conveni per mes i fill comprès entre 0 i 18 anys. En aquesta ajuda queden incloses les prestacions per ajuda familiar. La petició s'ha de formular amb sol·licitud prèvia.

Article 106. Beques per estudis

El Teatre Principal concedirà als empleats i als fills d'aquests més grans de 18 anys, que depenguin econòmicament dels pares, beques anuals d'estudis en els termes i en quantia d'acord als annexos d'aquest conveni.

La beca per als empleats es condiciona al fet que els estudis que es realitzin tenguin relació amb la branca professional del lloc de feina ocupat de manera que signifiqui un perfeccionament o una millor formació per ocupar-lo. Per al personal adscrit o assimilat al Grup E, la beca per estudis empararà la realització de qualsevol tipus d'estudis prevists en la taula anterior.

Per tenir dret a l'expressada beca el personal haurà d'acreditar la matrícula, amb indicació del número de convocatòria de cada assignatura i el nombre d'aquestes que s'han de cursar i si aquestes comprenen la totalitat o part del curs. En aquest cas s'abonarà la quantitat proporcional a les assignatures que es cursin. La repetició del curs o assignatura no donarà dret a cap nova beca ni a la part proporcional de l'assignatura repetida.

L'abonament de la beca es tramitarà en el darrer trimestre de cada any o finalitzada la formació amb acreditació de la superació de la mateixa.

Les ajudes regulades en els tres articles anteriors (llevat de les beques per al personal) estan destinades a cobrir les despeses derivades dels fills. Per això, en cas de separació o de divorci, el beneficiari d'aquestes ajudes haurà d'acreditar que arriben als destinataris, bé directament o englobades en la pensió de contribució a les càrregues familiars. Per la mateixa raó, en el supòsit que els dos pares prestin servei a la Fundació, les ajudes només es concediran a un d'ells, a elecció dels interessats.

Article 107. Ajudes per prejubilació i plans de successió

El personal laboral de la Fundació, tindrà dret a rebre les ajudes públiques per prejubilació o participar de plans de successió laboral, per a fomentar l'entrada de nous professionals al teatre, en els termes prevists en cada moment en la normativa de seguretat social.

Article 108. Ajudes oculars, prestacions dentàries i altres.

La Fundació concedirà ajudes per al seu personal, en quant a prestacions oculars, dentàries i altres, en quantia d'acord als annexos d'aquest conveni i prèvia petició dels empleats. Es tindrà dret a percebre les ajudes corresponents per pròtesis, sempre que aquestes no es trobin incloses entre les prestacions de l'assistència sanitària de la Seguretat Social.

No obstant l'anterior, en el cas del personal laboral temporal, la quantia de l'ajuda serà proporcional al temps de serveis prestats durant el període dels sis mesos immediatament anteriors a la sol·licitud.

A aquest efecte, els interessats hauran de sol·licitar a la Fundació les ajudes en el model que es determini, adjuntant-hi l'informe diagnòstic del facultatiu i la factura original de la despesa efectuada.

També es podran sol·licitar bestretes a compte, fins a tres mensualitats del total del conceptes retributius mensuals. A reintegrar en terminis fins a 12 mensualitats a petició de la persona interessada. No podrà concedir-se una altra bestreta fins que no s'hagi amortitzat íntegrament l'anterior.

Article 109. Assegurança per defunció o incapacitat total i absoluta.

Amb la finalitat de permetre la cobertura addicional de les contingències de mort per qualsevol causa o incapacitat total o absoluta per causa d'accident de treball, la Fundació estarà obligada a subscriure una pòlissa generalista per a la cobertura d'aquestes contingències.

Article 110. Assegurança de responsabilitat civil

La Fundació s'obliga a concertar una assegurança de responsabilitat civil per les contingències que puguin derivar-se de les feines pròpies del personal i les seves accions.

Article 111. Incapacitat laboral transitòria

Es voluntat de les parts firmants d'aquest Conveni reduir al màxim l'absentisme laboral produït per baixes per malaltia.

A aquest efecte s'adopten les mesures següents:

- a) Mesures tècniques: Per part de la Fundació es controlaran les baixes comptant amb el concurs dels serveis mèdics legalment establerts i de la Mutua laboral.
- b) Mesures econòmiques:

La Fundació abonarà complementant fins al 100% del salari percebut pel treballador en el mes anterior a la baixa, tots els supòsits de baixa mèdica. Les situacions de baixa no implicaran cap disminució en la percepció que correspongui al treballador en concepte de gratificacions extraordinàries.

La Fundació oferirà als representants del personal informació relativa als índexs d'absentisme elaborats en còmput trimestral.

Article 112. Revisions mèdiques

La Fundació s'obliga a efectuar per ell mateix o mitjançant concert, les revisions mèdiques que es determini per el pla de prevenció de riscos laborals.

Aquestes revisions podran declarar-se obligatòries i ateses les característiques del servei on estigui destinat el personal.

Article 113. Invitacions als espectacles

El personal del Teatre Principal de Palma té dret a les següents invitacions i descomptes:

- En el cas d'espectacles teatrals, musicals i de dansa: 2 localitats.
- En el cas dels espectacles lírics, si hi ha assaig general, preferentment seran per a l'assaig, del contrari: 2 localitats.
- Descompte del 50% per a dues entrades de qualsevol espectacle i per a la resta un descompte del 20%.

Article 114. Retribucions salarials

Les retribucions del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni són les següents:

1. Retribucions bàsiques.

- 1.1 Salari base.
- 1.2 Complement d'antiguitat.
- 1.3 Pagues extraordinàries.

2. Retribucions complementàries.

- 2.1 Complement de destinació
- 2.2 Complementos específics
- 2.3 Complement de compensació de costos d'insularitat
- 2.4 Complementos de productivitat
- 2.5 Complement de carrera professional
- 2.6 Complement d'hores en nocturnitat
- 2.7 Hores extraordinàries

3. Indemnitzacions per raó del servei.

- 3.1 Dietes.
- 3.2 Despeses de desplaçament
- 3.3 Assistència a reunions amb pernocta

Aquestes retribucions s'han de satisfer en períodes mensuals i se n'ha d'efectuar el pagament dins el mes de la meritació, a excepció del mes de desembre, en què el pagament s'ha d'efectuar abans del dia 22, mitjançant transferència o ingrés en compte que indiqui la persona a aquest efecte, en una entitat bancària.

S'abonarà el salari mensual cada 28 de mes, i en el cas de les pagues extraordinàries el 20 de desembre la de Nadal i el 30 de juny la d'Estiu.

Les retribucions anuals al·ludides dels diferents nivells retributius són les que consten als annexos del conveni i estan fixades en funció del lloc de treball oficines i tallers o escenari i de la jornada de treball pactada en aquest conveni.

El personal que treballi a temps parcial o per jornades reduïdes ha d'experimentar una reducció proporcional de totes i cada una de les seves retribucions, l'antiguitat inclosa. Si bé pot tenir el sou base fixat en funció de la dedicació horària mensual.

Així mateix, s'ha de proporcionar a la persona treballadora el rebut individual justificatiu del pagament de salaris, d'acord amb la normativa vigent.

En el cas de la categoria de Director/a de Cor, la seva estructura salarial ve determinada per un contracte a temps parcial per a hores lectives i actuacions incloses. En el cas de la categoria de Professor dels Cors, la seva estructura salarial ve determinada per un contracte a temps parcial per a hores lectives. En els dos casos, les pagues extres són prorratejades; i tindran dret a percebre a les seves nòmines: el sou base (que integra el sou base, complementos de destí i específic 1), complement específic 2 (de nivell) i els complementos d'insularitat, triennis i carrera professional, proporcionals al seu temps treballat. A més de la resta de variables que corresponguin.

Article 115. Salari base

El salari base és la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps. La quantia d'aquest salari és la que figura a l'annex del conveni, i s'estableix en funció dels sis grups professionals en què s'integren les diferents categories professionals que té el personal de la Fundació Teatre Principal de Palma. Es devenga en 12 mensualitats, juntament amb la part proporcional de les dues pagues extres establertes.

Article 116. Complement d'antiguitat

El personal laboral ha de percebre, en concepte d'antiguitat, un complement per la quantitat que indica l'annex d'aquest conveni.

Aquest complement es merita per cada període de tres anys de serveis efectius acumulats i reconeguts. El dret a la meritació de cada trienni s'ha de fer efectiu en el mes següent en què aquest es compleixi, tret que coincideixi amb el dia primer del mes, cas en què s'ha d'abonar el mateix mes en què es compleixi.

Es computarà també l'antiguitat acumulada per la prestació de serveis no continuats, o la prestació de serveis al Consell de Mallorca, destinats al Teatre Principal de Palma. Es devenga en 12 mensualitats, juntament amb la part proporcional de les dues pagues extres establertes.

Article 117. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries són dues l'any, per l'import, cada una, de: complement paga extra del sou base, més el complement de paga extra per triennis, més el complement de destí i els complements específic 1 i 2.

Així mateix, aquestes pagues extraordinàries han d'incloure els increments que les lleis de pressuposts generals de l'Estat determinin amb caràcter bàsic per a tots els empleats del sector públic.

Quan es produeixi ingrés o cessament d'un treballador, se li ha d'abonar la part proporcional de les pagues extraordinàries, corresponents al temps de servei prestat, prorratejades per dies treballats.

Al personal que presta servei per hores, o de jornada reduïda, se li han d'abonar les pagues extraordinàries en proporció al salari percebut.

Al personal que té contracte temporal, se li prorratejaran les pagues extres dins la nòmina mensual.

A l'efecte de percebre pagues extraordinàries, les situacions d'incapacitat temporal s'han de computar com a temps efectivament treballat.

Article 118. Complement de destinació

És un complement que vinculat a les especificacions dels llocs de treball que, per raó de les característiques d'aquests llocs (oficines/tallers o escenari), determinin l'assignació d'aquest complement, com a conseqüència de l'aplicació d'un sistema objectiu de descripció, de catalogació i de valoració de llocs de treball. És de caràcter no consolidable i es merita mentre s'ocupin els llocs esmentats. Es devenga en 14 mensualitats.

Article 119. Complementos específics

Aquest complement està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en consideració a jornada horària assignada, a la seva especial dificultat tècnica, la dedicació, la responsabilitat, la perillositat, la penositat o la toxicitat.

Les quanties d'aquest complement són les que figuren als annexos d'aquest conveni i es divideixen entre el concret o número 1, i el complement específic 2 de nivell. Es devenguen en 14 mensualitats cada un.

Article 120. Complement de compensació de costos d'insularitat

Aquest complement està destinat a compensar els desavantatges econòmics que el personal, al igual que la resta de les persones treballadores residents a les Illes Balears, suporta a causa de l'import major que tenen els costos de transport de persones i mercaderies i els costos dels processos interiors de producció de béns i de serveis, incloent-hi els serveis de distribució, derivats del fet insular.

La quantia d'aquest complement es distribueix en 12 pagues mensuals, d'acord amb les quanties que preveuen els annexos d'aquest conveni.

Article 121. Complement de productivitat

Aquest complement es destina a retribuir el rendiment especial, l'activitat artística, extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el personal exerceix el seu treball. El concedeix el Director, i ho comunicarà al Comitè d'Empresa.

Poden ser de quatre tipus:

- Per productivitat en el treball, per especial dedicació o per feines artístiques.
- Per la participació en espectacles en gira. Se'n determinen les quanties al annexos del Conveni.
- Per participació com a "comparsa tècnica" en espectacles. Se'n determinen les quanties al annexos del Conveni.
- Per la realització de tasques tècniques. Se'n determinen les quanties al annexos del Conveni.

En tot cas, les quantitats que percep cada treballador per aquest concepte han de ser de coneixement públic per a la resta de personal laboral del mateix departament, i se n'ha d'informar, trimestralment, el Comitè d'Empresa.

Article 122. Complement de nocturnitat

És el complement destinat a retribuir el treball realitzat pel personal que fa torns, durant les hores compreses des de les 22:00 hores fins a les 06:00 hores. Es retribueix amb un 25% addicional al valor d'aquelles hores realitzades en la franja horària nocturna. El valor de l'hora de treball s'obté amb la següent fórmula:

Valor hora ordinària = (sou setmanal, que inclou tots els complements bàsics salarials mensuals + antiguitat setmanal) dividit per 37,5h

Article 123. Hores extraordinàries

El valor de l'hora extraordinària és el resultat d'incrementar en un 75% addicional al valor de l'hora ordinària calculat d'acord amb la fórmula de l'article anterior.

El valor de l'hora extraordinària nocturna és el resultat d'incrementar un 100% addicional al valor de l'hora ordinària; calculat d'acord amb la fórmula de l'article anterior.

Article 124. Complement de carrera professional

En matèria de carrera professional es farà extensiu al personal subjecte a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni l'acord marc de carrera professional del Consell de Mallorca, amb les pertinents adaptacions i que complementarà a aquest Conveni.

Article 125. Indemnitzacions per raó del servei

En matèria de despeses de desplaçament, viatges professionals, de dietes i de quilometratge s'ha d'aplicar la taula annexada al conveni o la norma que el substitueixi.

Article 126. Clàusula de revisió salarial

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, a partir de la seva entrada en vigor, i una vegada analitzada la possible pèrdua de poder adquisitiu del personal al servei de la Fundació Teatre Principal de Palma, per el cost de la vida, negociaran les mesures encaminades a pal·liar-la.

Els increments salarials que es puguin acordar hauran de respectar els topalls d'incrementos retributius que anualment fixen les corresponents normes pressupostàries estatals i/o autonòmiques.

Capítol XI Drets i deures. Règim disciplinari

Article 127. Drets i deures

A banda dels drets i deures reconeguts en aquest Conveni, el personal adscrit a aquest conveni es guiarà pels drets i deures aplicables al personal del sector públic previstos a l'EBEP i tota normativa laboral general autonòmica i nacional que els hi sigui afecta.

Article 128. Drets digitals.

Els drets digitals que la plantilla té al seu àmbit laboral són els següents:

1. Dret a la desconexió digital i laboral.

Les parts signants consideren que la desconexió digital i laboral és un dret la regulació del qual contribueix a la salut de les persones treballadores disminuint, entre d'altres, la fatiga tecnològica o estrès, i millorant, així, el clima laboral i la qualitat del treball. La desconexió digital i laboral és a més necessària per fer viable la conciliació de la vida personal i laboral, reforçant així les diferents mesures regulades en aquesta matèria.

Per això, d'acord amb el que regula l'article 20 bis de l'ET, les parts acorden que les persones treballadores tenen dret a la desconexió digital i laboral a fi de garantir, fora del temps de treball legalment o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances o baixes per malaltia, així com la seva intimitat personal i familiar.

Als efectes de la regulació d'aquest dret, es tindran en compte tots els dispositius i eines susceptibles de mantenir la jornada laboral més enllà dels límits de la legalment o convencionalment establerta: telèfons mòbils, tauletes, aplicacions mòbils pròpies de les empreses, correus electrònics i sistemes de missatgeria, o qualsevol altre que es pugui utilitzar.

Per tal de garantir el compliment d'aquest dret i regular les possibles excepcions, s'acorden les mesures següents que tindran el caràcter de mínimes:

- a) Es reconeix el dret de les persones treballadores a no atendre dispositius digitals, fora de la seva jornada de treball, ni durant els temps de descans, permisos, llicències o vacances, llevat que es donin les causes d'urgència justificada estipulades al punt c) següent.
- b) Amb caràcter general, les comunicacions sobre assumptes professionals es realitzaran dins de la jornada de treball. En conseqüència, cal evitar, llevat que es donin les situacions d'urgència estipulades al punt c), la realització de trucades telefòniques, l'enviament de correus electrònics o de missatgeria de qualsevol tipus fora de la jornada laboral. Les persones treballadores tenen dret a no respondre a cap comunicació un cop finalitzada la jornada laboral diària.
- c) Es considerarà que concorren circumstàncies excepcionals molt justificades quan es tracti de supòsits que puguin suposar alteracions en el ritme de treball i programació previstos, un greu risc cap a les persones o un potencial perjudici empresarial cap al negoci o els seus clients, així com qualsevol altre de caràcter legal i/o regulatori la urgència del qual requereixi de l'adopció de mesures especials o respostes immediates.
- d) Així mateix, per a una millor gestió del temps de treball, es procurarà l'adopció de les mesures següents:
 - Programar respostes automàtiques, durant els períodes d'absència, indicant les dates en què no s'estarà disponible, i designant el correu o les dades de contacte de la persona a qui s'hagin assignat les tasques durant aquesta absència.
 - Evitar les convocatòries de formació, reunions, videoconferències, presentacions, informació, etcètera, fora de la jornada laboral ordinària diària de cada persona treballadora.
 - Convocar les sessions indicades al paràgraf anterior amb l'antelació suficient perquè les persones puguin planificar la seva jornada.
 - Incloure a les convocatòries l'hora d'inici i de finalització.

Per tal que el dret a la desconexió digital i laboral sigui efectiu, la Fundació garantirà que les persones que exerceixin aquest dret no es veuran afectades per cap tipus de sanció, motivada per l'exercici del mateix, ni es veuran perjudicades a les seves avaluacions d'exercici, ni en les seves possibilitats de promoció.

Com a complement d'aquestes mesures, en l'àmbit de l'Empresa es podran establir protocols d'actuació que ampliin, desenvolupin i/o millorin aquest dret.

2. Dret a la intimitat i a l'ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral.

Les empreses, quan no en tinguin, han d'elaborar amb participació de la RLT protocols en què es fixin els criteris d'utilització dels dispositius digitals que, en tot cas, han de garantir, en la mesura legalment exigible, la protecció deguda a la intimitat de les persones treballadores que en facin ús, així com els seus drets establerts constitucionalment i legalment.

Els dispositius digitals necessaris per a l'exercici de l'activitat laboral han de ser facilitats a les persones treballadores per part de la Fundació. Per part de l'Empresa, en compliment de la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals (LOPDGDD), es podrà accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats a les persones treballadores només a efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat dels dispositius.

Els mitjans tecnològics i dispositius digitals posats a disposició del treballador tindran un ús exclusivament professional. En cas que es permeti, per part de la Fundació, l'ús privat a través dels dispositius digitals propietat de les mateixes, els protocols han d'especificar quins tipus d'usos són

els autoritzats, i establiran garanties per preservar la intimitat de les persones treballadores tals com, si escau, la determinació dels períodes en què els dispositius podran utilitzar-se per a fins privats. Les persones treballadores hauran de ser informades dels criteris d'utilització.

3. Dret a l'educació digital.

Les empreses facilitaran la formació del seu personal en les competències i habilitats digitals necessàries per afrontar la transformació digital i facilitar-ne així la reconversió digital i l'adaptació a les noves tasques que així ho requereixin, així com per evitar i eradicar les bretxes digitals i garantir-ne l'ocupabilitat. Per la seva banda, les persones treballadores hauran de participar en aquest tipus d'accions formatives per a la seva desenvolupament i actualització permanent.

Article 129. Règim disciplinari

En virtut d'incompliments laborals, el personal podrà ser sancionat d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableix aquest conveni. Tota sanció requereix comunicació escrita a la persona treballadora i al comitè d'empresa corresponent, i al sindicat al qual estigui afiliada si n'hi ha constància, i s'hi ha de fer constar la data i el motiu d'aquesta sanció.

Article 130. Graduació de faltes disciplinàries

Les faltes disciplinàries del personal comeses amb motiu o com a conseqüència del treball poden ser lleus, greus i molt greus.

Article 131. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears en exercici professional.
- b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que té encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració, a la Fundació o als ciutadans.
- e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de superiors, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.

- l) Quan s'ha estat sancionat per la comissió de dues faltes greus dins l'any anterior, la comissió d'una nova falta greu tindrà la consideració de falta molt greu.
- m) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) L'assetjament laboral.

Article 132. Faltes greus

Tenen la consideració de faltes greus:

- a) La manca d'obediència deguda a superiors i autoritats.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin dany a l'Administració o als administrats.
- d) La tolerància de superiors respecte de la comissió de faltes molts greus o greus per part de subordinats.
- e) La desconsideració greu envers superiors, companys o subordinats.
- f) La producció de danys greus als locals, al material o als documents dels serveis.
- g) La intervenció en un procediment administratiu quan s'hi doni alguna de les causes d'abstenció assenyalades legalment.
- h) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'Administració, la Fundació o als ciutadans, i no constitueixin falta molt greu.
- i) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i no constitueixi falta molt greu.
- j) L'absència del secret degut respecte als assumptes que es coneguin per raó del càrrec, quan causin perjudici a l'Administració, la Fundació o s'utilitzin en profit propi.
- k) L'incompliment dels terminis o d'altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suposi el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
- l) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores al mes.
- m) La comissió de la tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
- n) La pertorbació greu del servei.
- o) L'atemptat greu a la dignitat de les persones treballadores de la Fundació.
- p) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament a la feina.

Article 133. Faltes lleus

Són faltes lleus:

- a) L'incompliment injustificat de l'horari de treball, quan no suposi falta greu.
- b) La manca d'assistència injustificada d'un a tres dies.
- c) La incorrecció amb el públic, superiors, companys o subordinats.
- d) La manca de cura o la negligència en l'exercici de les funcions pròpies.
- e) L'incompliment dels deures i les obligacions del treballador, sempre que no s'hagi de classificar com a falta molt greu o greu.

Article 134. Sancions

Les sancions, ponderades també a l'Estatut dels Treballadors, que es poden imposar en funció de la qualificació de les faltes, sens perjudici del descompte proporcional de les retribucions corresponents

a temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o de puntualitat no justificades, són les següents:

1. Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i de sou d'un a tres mesos.
- Impossibilitat de participar en processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període de dos a sis anys.
- Acomiadament.

2. Per faltes greus:

- Suspensió de sou i feina de tres dies a un mes.
- Impossibilitat de participar en processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període d'un a dos anys.

3. Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina de fins a dos dies

4. Procedirà la readmissió del personal laboral fix o indefinit no fix a extingir quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

5. L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència revelat en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

Article 135. Tramitació, procediment i prescripcions.

El procediment, la tramitació o les prescripcions que s'han de seguir per imposar les sancions són els que estableix la normativa reguladora del règim sancionador del personal laboral del Consell de Mallorca, amb totes les garanties i amb les adaptacions que siguin necessàries, quant a comunicació als òrgans de representació, derivades de la condició de personal laboral dels afectats.

En tot cas, en compliment de les previsions que estableix l'article 55.1 de l'Estatut dels treballadors, les resolucions d'acomiadament disciplinari que afectin el personal laboral han d'assenyalar expressament els fets que el motiven i la data en què tindrà efectes.

Article 136. Abús d'autoritat

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

En principi, es presumeix que les ordres donades són legítimes, encara que la persona que es consideri perjudicada pot comunicar el fet al superior immediat, directament o mitjançant la representació del personal, si ho considera oportú.

Cap persona està obligada a obeir ordres que suposin la comissió de delictes, falta o ordre de caràcter vexatori que s'entengui que afecten la dignitat de la persona treballadora, ni les que procedeixin de persones no autoritzades degudament per la Fundació.

Article 137. Reclamacions

Les reclamacions que, sobre els drets reconeguts en aquest conveni o en la legislació laboral, s'hagin d'interposar s'han de formular per escrit davant la Direcció a partir del fet o de la notificació o de la publicació de l'acord que les motivi.

La presentació davant la Direcció no impedeix que la persona interessada presenti també la reclamació davant els òrgans competents en matèria laboral.

Article 138. Responsabilitat civil

Les indemnitzacions i despeses per defensa judicial exigibles per raó de danys a les persones, als animals o a les coses, causats per l'actuació del personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni en l'exercici de la seva funció i en prestació de serveis autoritzats, seran abonats per la Fundació tret que estiguin cobertes per una assegurança de responsabilitat civil, ja sigui conseqüència de resolucions judicials o extrajudicials acceptades per la Fundació.

Queden excloses del que disposa el paràgraf anterior les quantitats de diners que, per resolució judicial, administrativa o governativa, hagin d'abonar el personal laboral en concepte de sanció pecuniària imposada per delictes, falta o infracció reglamentària.

La Fundació farà el pagament de les quantitats sens perjudici que es pugui exigir a les persones que hagin incorregut en culpa, dol o negligència greus, el rescabament degut, amb la instrucció prèvia de l'oportú expedient, amb audiència de l'interessat. La persona treballadora de qui s'exigís el rescabament podrà interposar, contra la resolució dictada, els recursos escaients d'acord amb la legislació vigent.

Així mateix seran a compte de La Fundació les despeses de reparació, reposició o compensació pels danys ocasionats en els béns del seu personal durant el servei i com a conseqüència d'aquest, sempre que la deterioració en els béns esmentats no vingui de negligència o de culpa pròpia, sens perjudici de les accions legals procedents.

Capítol XII Drets de representació

Article 139. Drets de representació col·lectiva del personal

D'acord amb el que disposen la Constitució Espanyola, la Llei orgànica de llibertat sindical, l'Estatut dels treballadors i aquest conveni col·lectiu, el personal la fundació té dret a participar en l'empresa mitjançant els seus òrgans de representació.

Article 140. Indemnitzacions per despeses als representants del personal

Les despeses de desplaçament o les indemnitzacions dels membres del comitè d'empresa ocasionades per la representació que exerceixen són a càrrec de la Fundació Teatre Principal de Palma, sempre que siguin originades per les reunions periòdiques o extraordinàries dels comitès, o per convocatòria de la fundació.

Disposició derogatòria

Amb l'aprovació d'aquest conveni queden derogades les normatives laborals internes de la Fundació Teatre Principal de Palma, havent-se d'aplicar d'ofici aquesta nova normativa.

Disposició addicional 1a.

Mitjançant la Relació de llocs de treball aprovada amb aquest conveni es reclassificarà d'ofici al personal actual amb el nou sistema de grups i categories pel contingut i complexitat dels llocs de treball, adaptant i homologant al nou sistema les seves retribucions i condicions aplicables en aquest Conveni i notificant-lo a les administracions pertinents.

Disposició addicional 2a.

Aquest conveni tindrà efectes retroactius tant en el seu contingut com en les remuneracions amb data 1 de gener de 2023. Les despeses d'acció social no podran incrementar-se, en termes globals, respecte a les del 2022.

I els complements derivats de l'aplicació de l'acord de carrera professional amb efectes retroactius amb data 15 de maig de 2023.

Disposició addicional 3a.

El registre i publicació d'aquest conveni es farà d'acord amb les normes de negociació col·lectiva, als òrgans corresponent i a l'Autoritat Laboral. Facultant al Secretari de la Mesa i al del Patronat a fer els tràmits necessaris per a la correcta inscripció.

Disposició addicional 4a.

S'acorden i s'indiquen els procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 ET. Les distintes instàncies a les quals es pot acudir són les següents:

- Sotmetiment de les discrepàncies a la Comissió Paritària del conveni, essent de caràcter potestatiu, excepte que una de les parts en sol·liciti la intervenció.
- Recórrer als procediments establerts per l'Acord interprofessional d'àmbit autonòmic, quan no s'hagi sotmès la discrepància a la Comissió Paritària o que aquesta no hagi arribat a un acord.
- Arbitratge del Tribunal d'Arbitratge de les Illes Balears.
- De manera subsidiària a les anteriors i en darrer terme, qualsevol de les parts podrà sol·licitar acudir a la Comissió Consultiva de Convenis col·lectius de les Illes Balears, creada pel Decret 51/2013, de 29 de novembre.

Tot això, sens perjudici d'acudir a la jurisdicció social, si escau.

Disposició addicional 5a.

En aplicació dels preceptes sobre la igualtat efectiva entre dones i homes de la normativa aplicable s'acorda i es vol aclarir:

Que les relacions laborals es regiran sempre per els principis d'igualtat efectiva i d'oportunitats entre dones i homes en els termes de la legislació aplicable.

Que s'entén el llenguatge i termes d'aquest conveni com a igualitaris i inclusius, i sempre s'afavorirà un ús de llenguatge no sexista en la difusió i ús d'aquest conveni.

Que les parts que signen el conveni promouran la incorporació de la perspectiva de gènere en la integració efectiva de la prevenció de riscos laborals.

Que s'afavorirà l'accés de les dones a llocs de feina masculinitzats.

El compromís de promoure mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, assetjament sexual o per raó de sexe.

Ho signaren, a Palma 3 de maig de 2023; els membres de la Mesa de Negociació Col·lectiva.
I la revisió de les disposicions addicionals 4a i 5a per requeriment de l'Autoritat laboral, a Palma el 6 de juliol de 2023.

Per la part empresarial,

Sr. Josep Mallol Vicens
Secretari tècnic del Departament de Cultura, Patrimoni i Política lingüística del Consell de Mallorca
Membre designat pel Patronat de la Fundació

Sr. Josep R. Cerdà i Mas
Director gerent
Membre designat pel Patronat de la Fundació

Sra. Marta Ferré Freitas-Morna
Directora adjunta
Membre designat pel Patronat de la Fundació

Per la part sindical,

Sr. Miguel Martorell Vicens
Delegat de personal per UGT

Sr. Juan Francisco González Cruz
Delegat de personal per UGT

Sr. Rafael Juan Salleras
Delegat de personal per CCOO