



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

10602

Resolución del Consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Fundacio Teatre Principal de Palma y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07100942012023)

Antecedentes

1. El 3 de mayo de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fundacio Teatre Principal de Palma.
2. El 26 de mayo de 2023, Josep Ramon Cerda Mas, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Fundacio Teatre Principal de Palma, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua castellana y hacer constar que la versión catalana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión castellana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, *(firmado electrónicamente: 7 de noviembre de 2023)*

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía
(BOIB 103/2023)



**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN
TEATRE PRINCIPAL DE PALMA**

ÍNDICE SISTEMÁTICO

Capítulo I – Disposiciones generales

- Artículo 1. Partes negociadoras
- Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial
- Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia
- Artículo 4. Denuncia y prórroga
- Artículo 5. Empresa y representación
- Artículo 6. Garantía personal
- Artículo 7. Prelación normativa
- Artículo 8. Vinculación a la totalidad
- Artículo 9. Absorción y compensación
- Artículo 10. Equiparación a mejoras funcionariales
- Artículo 11. Comisión Paritaria para la Interpretación, Estudio, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje
- Artículo 12. Interpretación del convenio

Capítulo II - Organización del trabajo

- Artículo 13. Organización del trabajo
- Artículo 14. Dependencia orgánica y funcional
- Artículo 15. Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales
- Artículo 16. Grupos de cotización
- Artículo 17. Plantilla laboral
- Artículo 18. Movilidad funcional
- Artículo 19. Trabajo a distancia y teletrabajo
- Artículo 20. Movilidad geográfica por gira o por razones de programación

Capítulo III - Provisión de vacantes, selección y contratación

- Artículo 21. Selección de personal y abastecimiento de puestos de trabajo
- Artículo 22. Provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género
- Artículo 23. Reingreso
- Artículo 24. Promoción interna
- Artículo 25. Movilidad entre administraciones públicas
- Artículo 26. Selección de personal laboral no permanente
- Artículo 27. Contratos formativos
- Artículo 28. De la contratación de personal eventual
- Artículo 29. Contratación y período de prueba
- Artículo 30. Formación y perfeccionamiento profesional
- Artículo 31. Integración social y laboral de las personas con discapacidad
- Artículo 32. Principios de igualdad, mérito y capacidad
- Artículo 33. Estabilidad y oferta del empleo

Capítulo IV - Jornada y horario

- Artículo 34. Jornada y cómputo
- Artículo 35. Jornadas
- Artículo 36. Pausa diaria
- Artículo 37. Justificación de ausencias
- Artículo 38. Calendario y control horario
- Artículo 39. Jornada en régimen de plena dedicación
- Artículo 40. Descansos y festivos del personal
- Artículo 41. Nocturnidad
- Artículo 42. Horas extraordinarias

Capítulo V - Vacaciones, permisos, licencias y fiestas





- Artículo 43. Tramitación de vacaciones, asuntos particulares y día compensatorio
- Artículo 44. Regla general de vacaciones
- Artículo 45. Días adicionales de vacaciones
- Artículo 46. Planificación y período de disfrute
- Artículo 47. Reglas especiales
- Artículo 48. Criterios de prelación
- Artículo 49. Vacaciones para el personal que presta servicios mediante la modalidad de teletrabajo
- Artículo 50. Día libre por exceso de jornada
- Artículo 51. Horas por formación
- Artículo 52. Definiciones generales para permisos y licencias
- Artículo 53. Permiso por muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar
- Artículo 54. Permiso por traslado de domicilio habitual
- Artículo 55. Permiso para Ejercer funciones sindicales o de representación de personal
- Artículo 56. Permiso para concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud
- Artículo 57. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de las trabajadoras embarazadas
- Artículo 58. Permiso para la obtención de la declaración de idoneidad en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción
- Artículo 59. Permiso por tratamientos de fecundación asistida
- Artículo 60. Permiso por lactancia de hijos o hijas menores de doce meses
- Artículo 61. Permiso por nacimiento de hijos o hijas prematuros o por hospitalización a continuación del parto
- Artículo 62. Permiso por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral
- Artículo 63. Permiso por asuntos particulares
- Artículo 64. Permiso por matrimonio
- Artículo 65. Permiso para la mujer gestante
- Artículo 66. Permiso por nacimiento para la madre biológica
- Artículo 67. Permiso por adopción o guarda con finalidad de adopción o acogimiento
- Artículo 68. Permiso del progenitor distinto de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija
- Artículo 69. Características comunes al permiso por nacimiento para la madre biológica, por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, y del permiso del progenitor distinto a la madre biológica
- Artículo 70. Permiso para las víctimas de violencia de género o terrorismo
- Artículo 71. Permiso por cuidado de hijos o hijas menores afectados de enfermedad grave
- Artículo 72. Licencia por asuntos propios
- Artículo 73. Licencia por estudios
- Artículo 74. Criterios generales de disfrute en los supuestos de reducciones de jornada
- Artículo 75. Reducción de jornada por guarda legal o atención directa
- Artículo 76. Reducción de jornada para atender a un familiar de primer grado por enfermedad grave
- Artículo 77. Reducción de jornada para el personal de más de sesenta años
- Artículo 78. Reducción de jornada por problemas de salud que no den lugar a incapacidad temporal o permanente
- Artículo 79. Flexibilidad horaria adicional
- Artículo 80. Flexibilidad para los períodos de vacaciones escolares
- Artículo 81. Tramitación y concesión de permisos, licencias o reducciones de jornada.

Capítulo VI - Suspensión del contrato de trabajo

- Artículo 82. Suspensión con reserva del puesto de trabajo
- Artículo 83. Excedencia forzosa
- Artículo 84. Excedencia voluntaria
- Artículo 85. Enfermedad e indisposiciones
- Artículo 86. Incapacidad temporal

Capítulo VII - Extinción del contrato de trabajo

- Artículo 87. Extinción del contrato
- Artículo 88. Jubilación
- Artículo 89. Jubilación anticipada.
- Artículo 90. Jubilación parcial
- Artículo 91. Ayuda por jubilación anticipada



Capítulo VIII - Salud laboral

- Artículo 92. Salud y seguridad en el trabajo
- Artículo 93. Protección de la salud y la seguridad en el trabajo
- Artículo 94. Plan de prevención
- Artículo 95. Información, consulta y participación
- Artículo 96. Formación
- Artículo 97. Vigilancia de la salud
- Artículo 98. Equipos de protección individual
- Artículo 99. Coordinación de actividades empresariales
- Artículo 100. Delegados y delegadas de prevención
- Artículo 101. Comité de seguridad y salud
- Artículo 102. Presencia de recursos preventivos
- Artículo 103. Ropa de trabajo y herramientas

Capítulo IX - Acción Social

- Artículo 104. Ayuda por minusvalía
- Artículo 105. Ayuda por escolaridad
- Artículo 106. Becas por estudios
- Artículo 107. Ayudas por prejubilación y planes de sucesión
- Artículo 108. Ayudas oculares, prestaciones dentarias y otros.
- Artículo 109. Seguro por fallecimiento o incapacidad total y absoluto.
- Artículo 110. Seguro de responsabilidad civil
- Artículo 111. Incapacidad laboral transitoria
- Artículo 112. Revisiones médicas
- Artículo 113. Invitaciones a los espectáculos

Capítulo X - Estructura salarial

- Artículo 114. Retribuciones salariales
- Artículo 115. Salario base
- Artículo 116. Complemento de antigüedad
- Artículo 117. Pagas extraordinarias
- Artículo 118. Complemento de destino
- Artículo 119. Complementos específicos
- Artículo 120. Complemento de compensación de costes de insularidad
- Artículo 121. Complemento de productividad
- Artículo 122. Complemento de nocturnidad
- Artículo 123. Horas extraordinarias
- Artículo 124. Complemento de carrera profesional
- Artículo 125. Indemnizaciones por razón del servicio
- Artículo 126. Cláusula de revisión salarial

Capítulo XI - Derechos y deberes. Régimen disciplinario

- Artículo 127. Derechos y deberes
- Artículo 128. Derechos digitales.
- Artículo 129. Régimen disciplinario
- Artículo 130. Graduación de faltas disciplinarias
- Artículo 131. Faltas muy graves
- Artículo 132. Faltas graves
- Artículo 133. Faltas leves
- Artículo 134. Sanciones
- Artículo 135. Tramitación, procedimiento y prescripciones.
- Artículo 136. Abuso de autoridad
- Artículo 137. Reclamaciones
- Artículo 138. Responsabilidad civil

Capítulo XII - Derechos de representación





Artículo 139. Derechos de representación colectiva del personal
Artículo 140. Indemnizaciones por gastos a los representantes del personal

Disposición derogatoria

Disposición adicional 1a.

Disposición adicional 2a.

Disposición adicional 3a.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN TEATRE PRINCIPAL DE PALMA

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras

Han negociado este convenio, por un lado, la representación legal de los trabajadores, los sindicatos UGT y CCOO, con el apoyo de los trabajadores, y por otro, en representación de la Fundación Teatre Principal de Palma, las personas elegidas por el Patronato para tal fin.

La finalidad del mismo es homologar las condiciones laborales y salariales de los empleados de la Fundación Teatre Principal de Palma a los criterios y marco similar al personal laboral de las administraciones, siempre teniendo en cuenta la especialidad de los puestos de trabajo vinculados a la Fundación Teatro Principal de Palma que es un ente cultural, y, por tanto, tiene unas particularidades muy concretas del mundo de las artes escénicas. Y en la legislación de derecho privado que ampara las relaciones laborales de su plantilla.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la entidad Fundación Teatre Principal de Palma (FTPP) y el personal incluido en su ámbito personal y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en otras normas laborales.

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas que desarrollen su labor por cuenta y dependencia de la FTPP en régimen laboral ordinario, y aquellos que de forma laboral en especialidad artística formen parte de bolsines para puestos de plantilla, a excepción de:

1. Las personas contratadas al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
2. El personal artístico que, con relación laboral, preste o preste servicios en el FTPP contratado al amparo del Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y otras normas aplicables. Salvo aquéllos que ejerzan funciones de personal de refuerzo de plantilla donde serán asimilados en cuanto a retribuciones y complementos.
3. Los profesionales cuya relación con el FTPP se derive de la aceptación de una minuta, factura o presupuesto para la realización de una obra o servicio, mediante contrato específico.

El ámbito territorial de este convenio es la comunidad autónoma de las Illes Balears.

Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia

Este Convenio entra en vigor al día siguiente de su firma y ratificación por parte el Patronato, tiene vigencia durante un período de 4 años, independientemente de cuando se publique su anuncio en el Boletín Oficial de las Illes Balears y en el registro de convenios lectivos o ante la Autoridad laboral.

Anualmente se negociarán las revisiones salariales y de complementos que procedan, así como las incorporaciones de los criterios seguidos por la Comisión Paritaria en las interpretaciones que haga del texto del convenio.

Artículo 4. Denuncia y prórroga

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos tanto en las cláusulas normativas como en las obligatorias, si no se produce la oportuna denuncia al menos 4 meses antes de la terminación de su vigencia.



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

Una vez denunciado, se constituirá una comisión negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de denuncia. La parte receptora deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer un calendario o plan de negociación.

En todo caso, la tramitación de la denuncia se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

De conformidad al Estatuto de los trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá vigencia. No obstante, a efectos de facilitar el proceso de negociación, ambas partes podrán acordar dentro del mes siguiente a la constitución de la comisión negociadora, la ampliación de la vigencia del convenio denunciado por un período de treinta meses.

Artículo 5. Empresa y representación

A efectos de aplicación de este convenio, se entiende, como empresa, a la Fundación Teatre Principal de Palma. La Fundación Teatre Principal de Palma es un ente del sector público instrumental de ámbito local del Consell Insular de Mallorca.

La representación legal de los trabajadores tiene las competencias que determinan el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical, la Ley de prevención de riesgos laborales, normativas complementarias y este convenio colectivo.

Artículo 6. Garantía personal

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran acreditar con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio, consideradas en cómputo anual y cuantía global, condiciones que serán revalorizables y no absorbibles. Salvo aquellas condiciones que por la aplicación de las nuevas estructuras y tablas salariales queden integradas en los nuevos conceptos retributivos (complementos consolidados) o por la configuración salarial de la relación de puestos de trabajo.

Artículo 7. Prelación normativa

Las normas de este Convenio se aplicarán con prioridad y preferentemente con respecto a cualquier disposición o norma legal.

En todo lo no previsto será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general que regulan las relaciones de trabajo.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de la aplicación práctica, deben considerarse global y conjuntamente.

En caso de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, de acuerdo con lo establecido por el Estatuto de los trabajadores, efectúe el control de la legalidad o las partes interesadas impugnen el convenio directamente ante los tribunales, y que, como consecuencia de esta actuación de oficio o impugnación, la jurisdicción social anule total o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, ambas partes tendrán que negociar en un plazo de dos meses, salvo que se llegue a un pacto que amplíe este período, la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, establecer medidas compensatorias con el fin de restablecer el equilibrio de lo acordado, quedando en vigor el resto del convenio. En este supuesto, y hasta que no se elabore un nuevo texto, se aplicará, en la parte anulada, la normativa convencional anterior.

Artículo 9. Absorción y compensación

Las disposiciones, tanto de carácter retributivo como de condiciones de trabajo que puedan promulgarse en el futuro sólo serán de aplicación cuando, consideradas y valoradas conjuntamente en cómputo global y anual con el resto de disposiciones legales reglamentarias y/o convencionales de otros ámbitos que sean de aplicación, tengan un valor superior a las condiciones de este Convenio, también considerado y valorado conjuntamente en el citado cómputo global y anual. En caso contrario, se entenderán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio, que se seguirá aplicando tal y como está pactado, sin modificación alguna. La aplicación de los mecanismos de compensación o de absorción nunca podrá comportar para los empleados la disminución de las condiciones personalmente adquiridas, que les serán respetadas como garantía personal.

Artículo 10. Equiparación a mejoras del Consell de Mallorca

En caso de que el Consejo de Mallorca, dictara acuerdos o aplicaciones de mejoras en todo su sector público instrumental en las materias a las que se refiere este convenio, la Comisión Paritaria para la Interpretación, el Estudio, la Vigilancia, la Conciliación y el Arbitraje descrita en este convenio se reuniría para valorar la sustitución de las partes del convenio que fueran necesarias para homologar los criterios ofrecidos por el Consell de Mallorca.



Artículo 11. Comisión Paritaria para la Interpretación, Estudio, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje

1. Composición y nombramiento:

En el plazo de los 15 días siguientes a la firma de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, que estará formada por 3 representantes de la entidad Fundación Teatre Principal de Palma y 3 representantes de los trabajadores. Ambas partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que elijan, que tendrán voz, pero no voto.

2. Funcionamiento de la Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones específicas:

- a) Interpretar, estudiar, vigilar, conciliar y arbitrar este convenio.
- b) Estudiar la adecuación de las retribuciones de cada puesto de trabajo a las funciones que tenga asignadas a fin de mantener el equilibrio de las retribuciones adaptándolo a las nuevas realidades económicas y de prestación del servicio público. La Comisión Paritaria elevará el resultado de este estudio, que tendrá carácter orientativo y no vinculante, a la Comisión Negociadora de este convenio, a fin de negociar y acordar, en su caso, que se aplique durante el 1er trimestre de cada año.
- c) Recibir información sobre la preparación y el diseño de los planes de oferta pública de empleo.
- d) Recibir información sobre las reclasificaciones profesionales y la adscripción definitiva a los grupos y categorías profesionales.
- e) Emitir informes sobre las cuestiones que le propongan las partes sobre la interpretación de lo pactado.
- f) Estar informada de las modificaciones de la plantilla.
- g) Estar informada de la aplicación, control y seguimiento de los planes en materia de salud laboral.
- h) Estudiar y aprobar o, en su caso, denegar las reclamaciones sobre reclasificación profesional y adscripción definitiva a los grupos y clasificación profesional sin perjuicio de lo previsto en este Convenio.
- i) Elaborar y aprobar el Reglamento de Orden Interno.
- j) Todas las demás cuestiones que le sean encomendadas derivadas de este Convenio.

3. Procedimiento de actuación:

La Comisión se reunirá cuando se le someta cualquiera de los problemas del ámbito de las funciones que le son propias.

Desde el momento en que se le someta el problema deberá convocarse la Comisión en un plazo máximo de 10 días, y la decisión se tomará en un plazo máximo de 10 días más, prorrogables si es necesario por 10 días más.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de ambas representaciones, y, para que sean válidos, la Comisión deberá estar compuesta por la totalidad de sus miembros y siempre con carácter paritario.

De todas las actuaciones de la Comisión Paritaria se levantará acta, que firmarán los componentes en la misma reunión. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán plena validez y eficacia en el ámbito de este Convenio. Asimismo, las resoluciones deben enviarse a las partes interesadas en el plazo máximo de 10 días.

Artículo 12. Interpretación del convenio

El personal podrá presentar, ante la representación legal de los trabajadores, las dudas que puedan surgir en la aplicación del convenio, con independencia de su derecho a reclamar.

Esta representación laboral debe informar a los trabajadores sobre la cuestión planteada y, si es necesario, debe comunicarlo a la capital del departamento, por si se puede resolver en este nivel. Si esto fuera imposible o se mantuviera alguna discrepancia, se dirigirá a la Comisión Paritaria. Esta Comisión debe estudiar la cuestión planteada y emitir el informe correspondiente, que debe comunicar a la persona afectada, sin perjuicio de su derecho de acudir a la jurisdicción social o tribunal de arbitraje de las Illes Balears, si procede.

Capítulo II **Organización del trabajo**

Artículo 13. Organización del trabajo

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad exclusiva de dirección de la Fundación Teatre Principal de Palma.

La aplicación práctica de esta organización será ejercida por los órganos y responsables competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, de información y de negociación que reconocen a las personas trabajadoras ya su representación según el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y demás legislación vigente, con el objetivo de conseguir una mejor colaboración entre ambas partes.

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

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

La Fundación Teatro Principal de Palma no puede encargar a ningún trabajador ningún trabajo que le menoscabe la salud, la dignidad profesional o sea lesivo a la dignidad como persona.

Artículo 14. Dependencia orgánica y funcional

A efectos de este convenio, se entiende como empresa, la Fundación Teatro Principal de Palma; como centro de trabajo, se entiende el Teatro Principal de Palma, situado en la calle Riera 2 A de Palma, en el que se integra o al que se adscribe cada puesto, y, como unidad funcional, se entiende la dependencia o departamento en el que se prestan materialmente los servicios (escenarios, talleres u oficinas).

El Teatro Principal de Palma, dispone también de dependencias anexas como son Sala de ensayos de La Misericordia (cedida por el Consell de Mallorca), o la Nave Almacén de Son Tous. No pueden ser consideradas como centro de trabajo permanente. Son espacios usados puntualmente por motivos de programación.

Artículo 15. Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales

El personal tendrá derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones ejercidas efectivamente en sus puestos de trabajo, siempre que, además, cumplan los requisitos exigidos para obtener las categorías profesionales citadas, cuya definición nominal, junto con la definición sustancial y su contenido, figuran en el anexo I de este convenio.

De acuerdo con el artículo 77 del EBEP, el personal de la Fundación puede clasificarse de acuerdo a la legislación laboral, y se establecen cuatro grupos profesionales, en los que se integran las categorías profesionales ordenadas por niveles. Estos grupos son los siguientes, de acuerdo con la titulación exigida para acceder:

Grupo A. Dividido en dos subgrupos, A1 y A2.

- A1: Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los siguientes niveles de titulación oficial: grado universitario, licenciado/da diplomados con máster universitario, ingeniero/a, arquitecto/a, o equivalentes.
- A2: Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los siguientes niveles de titulación oficial: de diplomatura universitaria, de ingeniero/a técnico/a, de arquitecto/a técnico/a o equivalentes.

En los supuestos en que la Ley exija otro título universitario habilitante para desempeñar el puesto de trabajo, será éste el que se tendrá en cuenta.

Grupo B. Para acceder a las categorías profesionales del grupo B se exige contar con el título de Técnico Superior o equivalente.

Grupo C. Dividido en dos subgrupos, C1 y C2. Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los siguientes niveles de titulación oficial:

- C1: Título de bachiller, técnico o equivalente.
- C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria o equivalente.

Grupo E. Cuerpo subalterno y agrupaciones profesionales (AP). Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los siguientes niveles de titulación oficial:

- Subalterno: graduado escolar o equivalente.
- AP: no será necesario estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Para los grupos C y E se entiende que tiene formación laboral equivalente al personal laboral que actualmente presta servicios en la Fundación y que tenga acreditada una experiencia laboral de más de tres años en la categoría profesional concreta o haya superado un curso de formación profesional directamente relacionado con la categoría impartido por un centro oficial reconocido.

En todo momento se observará el cumplimiento de la Ley de Normalización Lingüística para las nuevas incorporaciones y promociones internas. Reflejando en la Relación de puestos de trabajo de acuerdo al nivel de conocimientos de catalán necesarios para ocuparlos.

A la totalidad de la plantilla laboral actual afectada por este convenio, no podrá exigírsele títulos académicos para ejercer la función actual, salvo en los casos en que por ley se exija una titulación. Nunca se pueden producir ascensos de categoría simplemente por el transcurso del tiempo de servicio.

Las categorías adscritas a los grupos/subgrupos son:

Grupo / Subgrupo	Categoría
A1	Jefe de departamento
A1	Técnico/a superior
A2	Técnico/a de grado medio
A2	Director/a de Coro - Profesor/a de los Coros
B	Coordinador/a de escenario
B	Coordinador/a de área técnica
B	Coordinador/a
C1	Administrativo/va / Oficial 1ª
C1	Oficial 1ª de área técnica
C2	Auxiliar administrativo/va / Oficial 2ª
C2	Oficial 2ª de área técnica
E	Subalterno/a
E	Mozo oficios de área técnica

Artículo 16. Grupos de cotización

Los grupos profesionales establecidos en el artículo anterior se articulan en ocho niveles de cotización a la Seguridad Social, que son los siguientes:

Grupo / Subgrupo	Código de cotización
A1	1
A2	2
B	3
C1	5 y 8
C2	7 y 8
E	6

En caso de cambio legislativo al respecto, se homologarán a los actuales grupos de cotización a los nuevos resultados a la Seguridad Social.

Artículo 17. Plantilla laboral.

La plantilla de cada departamento, en la formulación ideal, consiste en la relación cuantitativa y cualitativa de puestos de trabajo necesarios para cubrir, de forma satisfactoria, las necesidades o prestaciones que deban atenderse.

Es competencia exclusiva de la Fundación Teatro Principal de Palma, respetando la legislación vigente en materia de negociación colectiva, fijar las plantillas. La plantilla estructural aprobada por RPT y adjunta a este convenio se considera la plantilla básica necesaria para el funcionamiento del Teatro Principal de Palma.

La Fundación Teatro Principal de Palma debe tener una Relación de los puestos de trabajo de personal laboral que existen en su organización, la cual debe incluir, en todo caso, la denominación y las características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que tengan asignadas y los requisitos exigidos para ejercerlos; y un Catálogo de funciones.

La determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas al personal incluido en la plantilla laboral de la Fundación Teatro Principal de Palma deben estar en consonancia con las funciones y tareas que ejerzan efectivamente y con los requisitos de titulación y conocimientos que se necesiten realmente.

Cuando deba producirse cualquier modificación de la Relación de puestos de trabajo, la dirección pondrá a disposición de la representación del personal la propuesta correspondiente, con una antelación mínima de diez días y negociarla colectivamente. Las relaciones de puestos de

trabajo son públicas, respetando la ley de protección de datos.

Artículo 18. Movilidad funcional

Se entiende por movilidad funcional el encargo al trabajador de funciones distintas de las asignadas a su categoría profesional, con carácter temporal, cuando razones técnicas u organizativas así lo justifiquen. De acuerdo a los límites y sistema establecido en el Estatuto de los trabajadores.

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

La movilidad funcional, que debe tener la duración imprescindible para atender a las necesidades que la justifican, requiere negociación previa con el Comité de Empresa y publicidad a toda la plantilla fija para asegurar la libre concurrencia.

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

- **Protección de la maternidad:**

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

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

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

En todos estos supuestos será necesario el informe previo de los servicios de prevención y del comité de seguridad y salud laboral correspondiente, los cuales serán emitidos en el plazo máximo de quince días. La adaptación o cambio de puesto de trabajo para proteger la maternidad no podrá comportar en ningún caso una modificación en las condiciones retributivas de la trabajadora.

- **Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud:**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Administración debe garantizar la protección de la salud de las personas trabajadoras que, por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo. A tal fin, se adoptarán las medidas de prevención, protección o adaptación necesarias.

En el supuesto de que la adaptación no sea posible, y con el fin de garantizar el mantenimiento de la relación laboral, debe encomendarse a la persona trabajadora afectada el ejercicio de un puesto de trabajo de su mismo nivel o categoría profesional que esté vacante, dotado y que sea de cobertura necesaria, cuyas funciones pueda llevar a cabo, siempre que cumpla los requisitos para proveer este puesto de trabajo. Cuando no existan puestos de trabajo vacantes disponibles se estudiará la adaptación de algún existente y en todo caso, el trabajador quedará en excedencia voluntaria sin límite de tiempo, hasta que se produzca la vacante correspondiente y obtenga en reintegro efectivo.

Artículo 19. Trabajo a distancia y teletrabajo.

El teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial por la que una parte de la jornada puede prestarse fuera de las dependencias del centro de trabajo, haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

La coyuntura actual y bien de dotar a la organización del trabajo de medidas de conciliación familiar han puesto de manifiesto la necesidad de articular el teletrabajo como un sistema de trabajo alternativo y compatible con el trabajo presencial en las oficinas. En este sentido, es necesario que la Fundación avance en la modernización y búsqueda de la mejora continua, garantizando la prestación adecuada, eficaz y eficiente de los servicios que presta.

El teletrabajo implica un cambio organizativo del trabajo y de los efectivos personales que supone toda una serie de ventajas, tanto para el personal, como para el ente y la sociedad en general, dado que contribuye, entre otros, a reducir tiempo en los desplazamientos, a la



sostenibilidad ambiental ya mejorar la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, respetando, en cualquier caso, los principios de transparencia, la igualdad entre hombres y mujeres y la corresponsabilidad, manteniendo los derechos correspondientes como el derecho a la intimidad o la desconexión digital, y con especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos.

Mediante la negociación colectiva, se adaptará a la realidad de la Fundación y su programación y las posibilidades organizativas de cada departamento; el Acuerdo por el que se regula el teletrabajo en el Consell de Mallorca.

Artículo 20. Movilidad geográfica por gira o por razones de programación

Se entiende por movilidad geográfica del personal de la Fundación Teatro Principal de Palma, al desplazamiento de la persona trabajadora, temporal (espectáculos en gira o encuentros profesionales), desde la localidad donde esté ubicado el puesto de trabajo a otra diferente, en los supuestos y condiciones regulados en los siguientes apartados.

Debe ser voluntaria y negociada con el trabajador, con la voluntad de hacer posibles las giras de los espectáculos y la promoción exterior del teatro, con un mes de antelación a la salida.

1. En los desplazamientos temporales por necesidades de programación sin pernocta:

- a) La asistencia o montaje de espectáculos, reuniones o proyectos en gira es voluntaria y se negociará previamente con los trabajadores afectados.
- b) Los desplazamientos por necesidades del servicio no podrán ser superiores a 15 días.
- c) Se abonará al personal desplazado, además de sus retribuciones, el kilometraje y las dietas correspondientes previa salida del viaje, según el anexo del Convenio y las indemnizaciones por razón del servicio o complementos por espectáculo establecidos.
- d) Si los trabajadores, el día de la función y desmontaje, viven a más de una hora de desplazamiento en coche del lugar de la función o el desmontaje finaliza pasadas las 23.59h; tendrán derecho a alojarse en la localidad donde se ha celebrado la función en hoteles o apartamentos de 3 estrellas o 4 estrellas y con desayuno incluido, en habitación doble de uso individual, con una distancia máxima de 10 minutos caminando en el teatro o lugar de trabajo de la gira, siempre que sea posible u organizar su traslado.

2. En los desplazamientos temporales por necesidades de programación con pernocta:

- a) La asistencia o montaje de espectáculos, reuniones o proyectos en gira es voluntaria y se negociará previamente con los trabajadores afectados.
- b) Los desplazamientos por necesidades del servicio no podrán ser superiores a 15 días.
- c) Se abonarán al personal desplazado, además de sus retribuciones, los gastos del viaje y las dietas correspondientes previa salida del viaje, según el anexo del Convenio y las indemnizaciones por razón del servicio o complementos por espectáculo establecidos.
- d) Los billetes de avión, barco, tren o autocar; serán en clase turista, ida y vuelta a Palma y con equipaje facturable a cargo del Teatro Principal.
- e) Los gastos de llegada y regreso al punto de salida desde el domicilio del trabajador, y los “transfers” en el destino serán de cuenta del Teatro Principal.
- f) Los alojamientos serán siempre en hoteles o apartamentos de 3 estrellas o 4 estrellas y con desayuno incluido. En habitación doble de uso individual, con una distancia máxima de 10 minutos caminando en el teatro o lugar de trabajo de la gira, siempre que sea posible u organizar su traslado.
- g) Los trabajadores que se desplacen en vehículo propio tendrán derecho al pago del pasaje del vehículo y del kilometraje.
- h) La Fundación Teatre Principal suscribirá una póliza de seguro de viajes de cobertura estándar para cubrir este tipo de desplazamientos para su personal.

Sin perjuicio de todo lo indicado, los últimos en ser movilizados, dentro de cada categoría profesional, de acuerdo con el orden que se expone a continuación, deben ser los siguientes:

- a) Mujeres gestantes
- b) Víctimas de violencia de género
- c) Personas que ostenten la representación sindical
- d) Personas con discapacidad
- e) Familias monoparentales
- f) Personas mayores de cincuenta años
- g) Personas titulares de familia numerosa
- h) Personas con mayor antigüedad



Capítulo III

Provisión de vacantes, selección y contratación

Artículo 21. Selección de personal y abastecimiento de puestos de trabajo

Los puestos de trabajo vacantes del personal laboral cuya cobertura sea necesaria se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos y previa negociación colectiva de las bases y protocolos para llevar a cabo el abastecimiento de puestos de trabajo.

Artículo 22. Provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género

Los puestos de trabajo vacantes deben ofrecerse, en primer lugar, al personal laboral que haya solicitado cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, y/o de violencia de género y que cumplan lo dispuesto en los artículos de este convenio o el artículo 40. 3 bis) y ter) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 23. Reingreso

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

Si no existen vacantes en su categoría, pero, en cambio, existen de igual nivel o de cualquier nivel inferior a la que ocupaba, podrá optar a esta vacante, siempre que acredite cumplir los requisitos exigidos para ocuparla o bien esperar a que se produzca en su categoría, y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que ocupa, sin perjuicio de que sea adscrito provisionalmente en otro lugar en la forma prevista o que deba esperar la primera vacante que se produzca.

En los casos de inexistencia de vacantes de la misma categoría profesional, la dirección ofrecerá a la persona solicitante del reingreso aquellos puestos de trabajo que sean del mismo nivel retributivo que tenía la persona solicitante del reingreso antes de la excedencia y siempre que cumpla los requisitos para poder ocuparlos. En caso de no existir vacantes del mismo nivel retributivo, previa petición expresa de la persona interesada, se le ofrecerá vacantes en un nivel inferior siempre que cumpla los requisitos para poder ocuparlos y así sucesivamente.

Artículo 24. Promoción interna

La promoción interna del personal laboral de la Fundación consiste en la posibilidad de que, mediante el cumplimiento de unos requisitos concretos, el personal laboral fijo integrado en el ámbito de este convenio pueda acceder desde un determinado nivel o categoría a otro de igual o superior. Esta oferta interna es previa a la oferta pública de vacantes.

La convocatoria de promoción interna requiere que existan las vacantes correspondientes a la Relación de puestos de trabajo, se negociarán los requisitos y modo de selección con los representantes legales de los trabajadores.

Para concurrir a la promoción interna, las personas aspirantes deben cumplir los siguientes requisitos:

- Ser personal laboral fijo de una categoría profesional igual o inferior hasta dos niveles a la de la vacante ofertada, llevar dos años efectivos de servicios en esta categoría profesional y tener la titulación requerida para la vacante a la que se pretenda acceder.

Las convocatorias de promoción interna deben desarrollarse de acuerdo con la normativa contenida en este convenio y deben tener siempre dos fases:

1. Postulación en el puesto: se hará un llamamiento público a la plantilla, de acuerdo a las bases acordadas y se publicará una lista de aspirantes, provisional y definitiva.
2. Concurso de méritos: deberá establecerse un baremo de puntuación que tendrá en cuenta y valorará las titulaciones académicas, la formación y la preparación, la experiencia profesional, la antigüedad reconocida y los conocimientos de catalán.

Artículo 25. Movilidad entre administraciones públicas

La fundación potenciará la firma de convenios con administraciones públicas u otras entidades públicas del sector cultural que faciliten la movilidad interadministrativa recíproca entre instituciones.

Artículo 26. Selección del personal laboral no permanente

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

La selección de este personal laboral debe llevarse a cabo con bolsas de trabajo. La convocatoria y las bases de estas bolsas deben negociarse con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 27. Contratos formativos

La Fundación, de acuerdo con lo que dispone el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores, puede suscribir contratos formativos con el objetivo de proporcionar al personal laboral la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo calificado.

Al igual que firmar convenios para prácticas curriculares de centros oficiales en las dependencias del Teatro Principal.

Artículo 28. De la contratación de personal eventual

La Fundación, de acuerdo con lo que dispone el Estatuto de los trabajadores y la normativa laboral aplicable, puede suscribir contratos eventuales por circunstancias de la producción o artísticos para técnicos.

La selección de este personal laboral debe llevarse a cabo con bolsas de trabajo. La convocatoria y las bases de estas bolsas deben negociarse con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 29. Contratación y período de prueba

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

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

El personal de nuevo ingreso al que se haya formalizado un contrato laboral superará en cada caso los siguientes períodos de prueba:

- Personal del subgrupo A1: seis meses.
- Personal de los grupos A2 y B: dos meses.
- Personal de los grupos C y E: un mes.

Durante este período, este personal tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal laboral fijo en plantilla del mismo grupo y categoría profesional, y durante este período cualquiera de las dos partes podrá rescindir su relación de trabajo. Cuando la Fundación estime que la persona trabajadora no ha superado el período de prueba, debe informar motivadamente de su decisión al comité de empresa.

Al personal laboral que accede a la condición de fijo y que anteriormente y sin solución de continuidad haya ocupado puestos de trabajo de las mismas características mediante contrato temporal, se le computará el tiempo trabajado a efectos del cumplimiento del mismo período de prueba.

Artículo 30. Formación y perfeccionamiento profesional

De acuerdo con lo señalado en el artículo 23.2 del Estatuto de los trabajadores, para facilitarle la formación y la promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de este convenio tiene derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales, así como cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a cursos de reconversión y de capacitación profesional que organicen la propia Fundación, el Consejo de Mallorca o la Escuela Balear de Administración Pública, al menos una vez al año.

En cumplimiento del Estatuto de los trabajadores, el personal dispondrá de veinte horas anuales de su jornada laboral. Si el curso se lleva a cabo fuera de su jornada habitual, tendrá derecho a la compensación en cómputo de trabajo efectivo descrito en este convenio.

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

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

La Fundación, por sí misma o a propuesta del Comité de Empresa y con acuerdo favorable, debe organizar, directamente o en régimen de



concierto con centros oficiales o reconocidos, cursos de capacitación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal laboral en su colocación, en los supuestos de transformación o modificación funcional del organismo. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo. Estos cursos deben organizarse cuando se produzcan las circunstancias que determinan su regularización, y la programación de estos cursos debe llevarse a cabo y publicarse, como mínimo, tres meses antes.

El acceso a los cursos organizados por la Escola Balear de Administración Pública dependerá de la suscripción de los pertinentes convenios de colaboración; a cargo de la Fundación.

Artículo 31. Integración social y laboral de las personas con discapacidad

De acuerdo con lo que dispone el último párrafo del artículo 59.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, en las ofertas de empleo público de la Fundación debe reservar una cuota mínima de las vacantes para que las cubran personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, del cual al menos el 7% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Artículo 32. Principios de igualdad, mérito y capacidad

En dichos procesos de selección, así como en materia de adjudicación de puestos de trabajo, retribuciones, jornadas, permisos y otras condiciones de trabajo, nunca podrán tomarse en consideración preferencias o privilegios que tengan su fundamento en la edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, creencias religiosas, ideas políticas, afiliación sindical, relación familiar o personal, ni ninguna otra circunstancia que implique vulneración de los principios de igualdad, de mérito y de capacidad.

Artículo 33. Estabilidad y oferta del empleo

El contrato de trabajo se basará en los principios de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la ley. Además, todos los procesos de selección con oferta pública de empleo se regirán por las bases específicas o generales que se acuerden entre la Fundación y sus representantes legales de los trabajadores.

Capítulo IV
Jornada y horario

Artículo 34. Jornada y cómputo

La jornada general de trabajo para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo será de 37,5 horas semanales de trabajo de media en cómputo anual, equivalente a 1.642 horas anuales; de acuerdo con lo que establece el artículo 94 de la LBRL y la Resolución de 12 de junio de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre la jornada y los horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración general del Estado y sus organismos públicos.

Con carácter general, la jornada anual, a efectos de cómputo, se distribuirá mensualmente y de forma regular.

Para los colectivos incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio (Jornada 2), que ejercen la actividad laboral o profesional en circunstancias especiales, la distribución de la jornada, a efectos de cómputo, se distribuye de forma anual e irregular. En estos supuestos, la jornada no podrá superar las 40 horas semanales, de acuerdo con lo establecido en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, de 4 de noviembre de 2003, ni la jornada máxima en cómputo mensual o anual y, en todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal, con las excepciones establecidas en este Convenio.

La jornada general anual del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será el resultado de descontar a los días que tiene el año natural el número de domingos y sábados existentes cada año y festivos.

Días año	365		
Sábados	52		
Domingos	52		
Festivos	14		
Total días laborables	247		



		Horas / día	Jornada anual
Total días laborables	247	7,5	1.852,50
Vacaciones	22 laborables	7,5	165
Libre disposición	6	7,5	45
Dispensa (24 y 31 de diciembre y Día del CdM)	3	7,5	22,5
		Jornada	1.620

No se tendrá en cuenta, a efectos de cómputo de la duración máxima de la jornada diaria, mensual o anual, según los casos, el exceso de horas de trabajo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o eventos excepcionales o urgentes y que tengan la condición de servicio extraordinario.

A efectos de este Convenio, se entiende por hora diurna la que comprende entre las 6.00 y las 22.00 horas, y por hora nocturna la que comprende entre las 22.00 y las 6.00 horas. Tiene consideración de jornada nocturna la totalidad de las horas del turno cuando se presten servicios en turnos que superen la prestación de servicios más de 3 horas en el tramo horario considerado como horas nocturnas.

El horario de trabajo, que puede ser general o especial, consiste en la distribución de la jornada, regular o irregular, indicando el inicio y el fin de la actividad.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada podrá alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

En relación con la jornada anual efectiva se garantiza poder disfrutar de los 14 festivos anuales, además del 24 y 31 de diciembre y un día a elección del trabajador como dispensa por la Diada de Mallorca, como días especiales de descanso, así como el día 29 de febrero en los años bisiestos.

Artículo 35. Jornadas

Jornada 1: Jornada general de 37,5 horas semanales (35h de trabajo efectivo) de media en cómputo anual prestada de forma continua de lunes a viernes.

Jornada 2: Jornada en horarios especiales de horas semanales de trabajo (preparatorio y efectivo) prestada según horarios lectivos y actividades públicas sujeta a la programación de actividades educativas.

Jornada 3: Jornada general de 37,5 horas semanales (35h de trabajo efectivo) de media en cómputo anual prestada en turnos de 7 horas de lunes a domingo: de 07:00 a 14:00 horas o de 08:00 a 15:00 horas; o de 14:00 a 21:00 horas (montajes, días de ensayos ordinarios y funciones de tarde) o de 15:00 a 22 horas y 16:00 a 23:00 horas (funciones de tarde, noche y desmontajes) o de 17:00 a 00:00 horas (en el caso de producciones de ópera) sujetas a la programación anual.

Jornada 4: Jornada general de 37,5 horas semanales (35h de trabajo efectivo) de media en cómputo anual prestada de forma flexible y continua en turnos de 7 horas de lunes a domingo sujeto a la programación anual, en horarios adaptados a la actividad.

Consideraciones generales:

1. El horario general de trabajo, jornada 1, a todos los efectos, está fijado de lunes a viernes, mediante la presencia obligada del personal entre las 9.00 y las 14.00 horas. En los supuestos de reducción de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, la presencia obligada del personal se fija entre las 9:30 y las 13:15 horas.

Con 15 minutos, o su parte proporcional en los supuestos de reducción de jornada, de margen de cortesía en la entrada y en la salida, a efectos del control horario del personal.

Las horas restantes, que con carácter general se distribuyen a voluntad del personal, se realizarán en régimen de horario flexible, en la entrada y en la salida, de acuerdo con los siguientes tramos horarios:

- Entrada: entre las 7.00 h y las 9.00 h (9.30 h, en los supuestos de reducción de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral).
 - Salida: entre las 14:00 h (13:15 h, en los supuestos de reducción de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral) y las 16:30 h.
2. En el caso de las jornadas 3 y 4, la permanencia física del personal que realiza turnos en las dependencias donde se prestan los servicios correspondientes se hará efectiva durante siete horas diarias por turno de trabajo (mañana y tarde). El personal que realiza jornadas de trabajo



sometidas a turnos tendrá libres, como mínimo, veinte fines de semana de los cuarenta y ocho anuales; y si el descanso semanal entre lunes y sábado coincide con una fiesta laboral establecida así en el calendario laboral, debe recuperar esta fiesta de acuerdo con la dirección del centro o la unidad funcional y la representación de los trabajadores. Asimismo, para este personal que trabaja en régimen de turnos, la dirección del centro debe velar por que estos turnos sean equitativos y sin discriminación para todas las categorías profesionales.

3. En el caso de los trabajadores en jornada 2, se distinguirá entre el tiempo de preparación de las clases y actuaciones, y el tiempo efectivo de trabajo en las clases y ensayos. Siendo especificados en sus contratos. Los horarios de los profesores y directores, tendrán la consideración a efectos de cotización de: tiempo lectivo (sobre el que se calcula el sueldo) más la misma cantidad de tiempo de preparación. Podrán estipularse horas complementarias y actuaciones incluidas anuales en cada caso.

4. Dispensa horaria y tiempo efectivo de trabajo: dadas las dispensas dictadas por el Consell de Mallorca y con efectos sobre todo su sector público local, se considera que el tiempo efectivo de trabajo es de 35 horas semanales en las jornadas 1, 3 y 4.

5. El exceso o defecto de cómputo horario se compensará dentro del mismo mes natural y siempre dentro de los márgenes horarios a que se refiere el punto anterior, sin perjuicio de que el exceso en el cómputo horario, previa autorización del jefe de departamento, se pueda compensar con libranza a elección del trabajador, preferentemente dentro del mismo mes natural o los dos siguientes, o acumular ese tiempo para el período ordinario de vacaciones.

6. Las horas de formación correspondientes a cursos, relacionados directamente con las funciones del puesto de trabajo, computarán como tiempo efectivo de trabajo. Sólo computarán a tal efecto los cursos de los que se ha obtenido el certificado de aprovechamiento correspondiente y que son de contenido distinto a los ya realizados, excepto los de reciclaje, de acuerdo con lo establecido en el plan de formación anual de la empresa.

7. No se considerarán servicios extraordinarios las horas realizadas con motivo de recuperación horaria para completar la jornada mensual. Una vez completada la jornada efectiva, la existencia de excesos de jornada que superen las 7,5 horas de media diaria, sin autorización previa, no da derecho a gratificación o compensación.

8. En el caso del personal vinculado a los espectáculos en gira, se podrá adaptar la jornada de trabajo, de forma excepcional, en las últimas semanas de ensayos para poder atender las producciones que viajarán, siempre respetando el cómputo horario de dos meses consecutivos.

Artículo 36. Pausa diaria

El personal dispondrá de una pausa diaria de 30 minutos por cada 6 horas de trabajo, durante la jornada de trabajo, computable como trabajo efectivo, garantizando, en todo caso, que los servicios quedan cubiertos permanentemente. El tiempo de pausa diaria no puede acumularse ni compensarse. Para que la prestación de los servicios no se vea afectada, cada unidad administrativa se pone de acuerdo con su superior sobre la forma de hacer efectiva esta pausa.

Por lo que respecta al descanso por tareas informáticas, de acuerdo con la normativa sobre prevención de riesgos laborales y exposición a pantallas de visualización, se establece que el personal que por su trabajo informático esté expuesto a pantallas debe tener un descanso de diez minutos por cada hora y media de exposición. En ningún caso podrá acumularse este tiempo con el descanso de treinta minutos.

Artículo 37. Justificación de ausencias

Las ausencias y faltas de puntualidad, en las que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal u otras, de fuerza mayor, deben justificarse adecuadamente, sin perjuicio de avisar, de forma inmediata, a la persona responsable del servicio y de los efectos retributivos que pueden derivarse.

Las ausencias y faltas de puntualidad que no queden debidamente justificadas darán lugar a una deducción proporcional de horas.

Excepcionalmente, y por causas sobrevenidas debidamente justificadas, el defecto de cómputo horario podrá compensarse el mes natural inmediatamente posterior, previa autorización del jefe de departamento.

Cuando se produzcan, por causas justificadas, retrasos en la hora de entrada o salidas antes de hora, a efectos del cómputo efectivo de 7 horas, se considerará que la entrada ha sido a las 8h y la salida a las 15h por la mañana o 15h a 22h por la tarde.

Artículo 38. Calendario y control horario

1. Los jefes de cada departamento serán responsables del control del cumplimiento del horario del personal del departamento. El departamento competente en materia de recursos humanos proporciona los modelos de impresos y las instrucciones sobre el control horario del personal a los distintos departamentos, con el fin de facilitar el ejercicio de esta atribución y unificar los criterios de aplicación.

2. Todo el personal debe cumplir la obligación de registrar la entrada y la salida de su centro de trabajo, al inicio y al final de la jornada, y



también debe justificar las ausencias durante la jornada. Cuando existe algún centro de trabajo o unidad administrativa que no está dotado de sistemas automatizados de control, hasta que se implante uno de estos sistemas de control horario o cuando por causas justificadas de carácter técnico o económico no es posible su implantación, el control se realiza mediante hojas de firma.

3. Los departamentos deben notificar a la persona interesada antes de día 10 de cada mes el resumen de cómputo horario del mes anterior, con el resumen de la jornada reglamentaria y la hecha efectivamente, para que la persona afectada pueda presentar alegaciones en el plazo de 5 días posteriores a la recepción de la notificación. Resueltas las alegaciones y la documentación que ha podido aportar la persona interesada, se resuelve, en su caso, la deducción proporcional de retribuciones en nómina, de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto.

4. Cada jefe de departamento debe notificar mensualmente el cumplimiento horario al servicio de Recursos Humanos, mediante nota interna.

5. Las hojas de control horario se conservan hasta el 31 de diciembre del año siguiente y el jefe de administración es responsable de la custodia. La Dirección puede requerir las hojas de control horario de cualquier empleado o empleada de los departamentos, para auditar el funcionamiento del control horario de los distintos departamentos.

6. El jefe de departamento tiene la obligación de comunicar a la Dirección el incumplimiento horario de las empleadas y empleados adscritos a su departamento y de proponer la deducción proporcional en nómina o, en su caso, cuando el incumplimiento horario puede encuadrarse en falta disciplinaria, debe comunicar los hechos al director y al jefe de departamento como responsable directo del control del cumplimiento horario, para el inicio de las actuaciones legalmente establecidas para estos supuestos.

7. La dirección puede solicitar información al servicio de recursos humanos el cumplimiento horario de las empleadas y empleados, que tiene la obligación de contestar y justificarla con las hojas de control horario.

8. El área de administración emite anualmente el certificado a la dirección del cumplimiento de los descansos diarios y semanales obligatorios, y del cumplimiento de no superar las jornadas máximas anuales. El informe se acompaña de la documentación y justificación de seguimiento y control que el servicio ha utilizado para tal efecto.

9. Anualmente la empresa debe elaborar el calendario laboral. Se expondrá un ejemplar en un lugar visible de cada centro de trabajo y comprenderá la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, de acuerdo con los tipos de jornada.

10. Los trabajadores con jornada 3 y 4 tendrán derecho a disponer de su calendario de trabajo, con una antelación mínima de 60 días naturales anteriores a la fecha de inicio de la vigencia, para que el personal afectado pueda incluir la programación de permisos y vacaciones, así como el posible exceso de jornada. En el supuesto de que una vez fijada la distribución correspondiente sea necesario modificarla por razón de la reorganización de la programación, y siempre que no sea posible la contratación de personal para esta cobertura, se informará al personal afectado con una antelación mínima de un mes.

11. El personal con jornada 2 tendrá derecho a disponer de su calendario escolar al inicio de cada curso lectivo. Se entiende cada curso lectivo de septiembre a junio.

Artículo 39. Jornada en régimen de plena dedicación

De acuerdo con lo que se establece la relación de puestos de trabajo y en el mismo anexo del Convenio colectivo del personal, la relación de puestos de trabajo fija los puestos de trabajo con plena dedicación o en su caso parcial.

Artículo 40. Descansos y festivos del personal.

- La jornada máxima es la de 10 horas en horario diurno, dado el Estatuto de los Trabajadores o normativa aplicable.
- En proyectos en gira, las de montaje o desmontaje no podrán exceder de 10 horas. Excepcionalmente y por causas justificadas podrá aumentarse.
- El tiempo de desplazamiento por encargo de la empresa y durante el transcurso de la jornada, cuenta a efectos retributivos en los términos legales o pactados establecidos, pero no a efectos de máximo diario de jornada efectiva.
- El periodo mínimo de descanso diario entre jornadas será de 12 horas.
- El periodo mínimo de descanso semanal, si se entiende por semana el periodo de 7 días contados a partir del primer día de trabajo después del periodo de descanso, será de 48 horas ininterrumpidas.
- Dada la índole de la prestación de determinados departamentos, en las jornadas 3 y 4, los descansos semanales, así como las fiestas laborales, pueden trasladarse a otros días de la semana. En cualquier caso, no se puede trabajar más de seis días consecutivos, de forma excepcional y puntual. Debiéndose recuperar los días libres pendientes dentro del mes siguiente a su pérdida.
- La realización de jornada en días festivos será de carácter voluntario y previa consulta con el trabajador. Trabajar en días festivos da derecho a la compensación por hora extraordinaria en festivo y al retorno de un día libre por compensación de festivo.
- De acuerdo a la normativa vigente en materia de salud digital, los trabajadores sujetos a este convenio, tienen derecho a la



desconexión digital y laboral.

Artículo 41. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 h de la noche y las 06.00 h de la mañana tendrán el carácter de nocturnas, salvo que la relación laboral se haya establecido teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo nocturno.

Cuando en la programación, los horarios coincidan en hora nocturna, a efectos de cumplir la jornada de trabajo, a cada hora de trabajo se aplicará un coeficiente multiplicador de 1,25.

En todos los casos, aparte del recuento horario, las horas trabajadas en nocturnidad vendrán compensadas con un complemento variable de nocturnidad, que se calculará con una fórmula concreta. Su abono será a mes vencido, salvo el mes de diciembre que se abonará en el propio mes.

Artículo 42. Horas extraordinarias

Son aquéllas que exceden las 37,5 horas de jornada de trabajo especificada y las realizadas en días festivos que también exceden las 37,5 horas de jornada. La realización de horas extraordinarias será de carácter voluntario, previa consulta, y será de común acuerdo entre el trabajador y empresa.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, en lugar de ser remuneradas podrán compensarse en tiempo de descanso equivalente al tiempo bonificado en un coeficiente de 1,75 más del tiempo. Las horas extras realizadas en festivo, siempre se abonarán y se devolverá con un día libre el festivo perdido.

El valor de la hora extraordinaria es el resultado de incrementarse en un 75% más del valor de la hora ordinaria, se calculará con una fórmula concreta y dará derecho a un complemento variable. Su abono será a mes vencido, salvo el mes de diciembre que se abonará en el propio mes.

El valor de la hora extraordinaria en franja nocturna será el resultado de incrementar en un 100% el valor de la hora ordinaria.

Capítulo V

Vacaciones, permisos, licencias y fiestas

Artículo 43. Tramitación de vacaciones, asuntos particulares o día compensatorio

La solicitud de vacaciones, permisos y días compensatorios debe presentarse a través de solicitud al jefe de departamento con una antelación mínima de 15 días, que una vez validada la pasará al departamento de recursos humanos. O a través del portal del personal o de control horario. Si pasa ese tiempo sin que se notifique ninguna resolución, se entienden estimadas. El personal que no puede presentarla a través de este medio debe hacerlo de acuerdo con el procedimiento y las instrucciones que establezca la secretaría técnica de cada departamento.

Las solicitudes relativas al permiso por asuntos particulares deben formularse tres días antes de la fecha de disfrute y deben resolverse en el plazo de tres días. Si pasa ese tiempo sin que se notifique ninguna resolución, se entienden estimadas.

Artículo 44. Regla general de vacaciones

El personal al que le es de aplicación este Convenio tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio activo o bien de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año es menor. La cantidad se redondeará al alza en caso de que la fracción resultante sea más de 0,5 a favor de la persona solicitante.

A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Asimismo, el disfrute de las vacaciones podrá realizarse por días hábiles no consecutivos.

Artículo 45. Días adicionales de vacaciones

Además de los días de vacaciones establecidos por la normativa básica estatal, se tendrá derecho a los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- a) Un día hábil de vacaciones adicional a partir de quince años de servicio.
- b) Dos días hábiles de vacaciones adicionales a partir de veinte años de servicio.

- c) Tres días hábiles de vacaciones adicionales a partir de veinticinco años de servicio.
- d) Cuatro días hábiles de vacaciones adicionales a partir de treinta años de servicio.

Los días adicionales señalados anteriormente podrán disfrutarse desde el cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

A efectos de computar los años de servicio que dan derecho a los días adicionales de vacaciones, deben tenerse en cuenta todos los servicios prestados en la Fundación Teatro Principal de Palma o como personal del Consejo de Mallorca, cedido al Teatro Principal.

Artículo 46. Planificación y período de disfrute

1. Por regla general, las vacaciones se disfrutarán dentro del período ordinario, que será el comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.
2. El personal podrá disfrutar hasta 11 días hábiles de vacaciones de libre elección fuera del período ordinario de disfrute.
3. Cuando por necesidades del servicio resulta obligado disfrutar la totalidad de las vacaciones fuera del período ordinario establecido, la duración del mismo será de veinticinco días hábiles.
4. De una parte, si una vez concedidas o señaladas las vacaciones, la persona trabajadora causa baja y debe comenzar el período de disfrute en situación de baja, tendrá derecho a la sustitución del período concedido por otro período de vacaciones. Por otra parte, si la baja acaece en período de vacaciones se dejará en suspenso el disfrute de las vacaciones. Esta circunstancia debe acreditarse mediante la presentación del comunicado de baja correspondiente en el plazo de cuatro días desde que se produce la baja. Si el alta se produce antes de la finalización de este período de vacaciones, se continuará disfrutando de ese período. Si finalizado el período de vacaciones todavía persiste la situación de baja, deberá permanecer en esta situación hasta que se produzca el alta médica.
5. Tanto en uno como en otro caso, se reconocerá a la persona trabajadora un crédito de días de descanso igual al tiempo en que haya estado de baja en el período vacacional. Este crédito de días podrá hacerse efectivo una vez concluido el calendario de vacaciones del personal y según lo permitan las necesidades del servicio.
6. El personal con jornada 2 docente disfrutará las vacaciones en los períodos fijados como tales en el calendario del curso, respetando la jornada anual pactada en este convenio para este colectivo.
7. El comienzo y la finalización de las vacaciones será dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente, salvo en los casos en que, por necesidades del servicio, de mutuo acuerdo, o por incapacidad temporal, se aplacen para el año siguiente.
8. El personal que ingrese durante el año disfrutará las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose la fracción de mes como mes completo y por año natural.
9. Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al período de tiempo trabajado, computándose las fracciones de semana por semana completa ya partir de quince días por mes completo.
10. En el caso de finalización del contrato de trabajo, el finiquito por vacaciones se calculará de acuerdo a las retribuciones normales de su categoría y puesto de trabajo. permitan las necesidades del servicio.
11. Las vacaciones deben concederse atendiendo a la elección del personal y las necesidades del servicio.
12. Las vacaciones en el período ordinario, se solicitarán a partir del mes de marzo y antes del día primero de mayo, concretarán los períodos en los que pretenden disfrutarlas e indicar, en su caso, las circunstancias que concurren.
13. Cada departamento debe llevar a cabo la planificación de las vacaciones de su personal.

Artículo 47. Reglas especiales

A solicitud razonada de la persona interesada, el director o jefe de departamento podrá modificar las vacaciones ya concedidas, por causa de enfermedad, incapacidad temporal u otra causa que impida o dificulte el disfrute de las vacaciones en los plazos inicialmente concedidos.

Por otra parte, si una vez concedidas o señaladas las vacaciones, la persona interesada inicia una baja o se encuentra de permiso por lactancia acumulada, y debe comenzar el período de disfrute, tiene derecho a la sustitución del período concedido por otro período de vacaciones en fecha distinta, aunque se haya terminado el año natural al que correspondan.

Si las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impiden iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que corresponden, o si una vez iniciado el período vacacional sobreviene una de las

situaciones mencionadas, se reconocerá a la persona trabajadora un crédito de días de descanso igual al tiempo en que haya estado de baja en el período vacacional. Este crédito de días podrá hacerse efectivo una vez concluido el calendario de vacaciones del personal y hasta dieciocho meses después a elección de la persona, siempre antes del disfrute de las vacaciones del año en curso, según lo permitan las necesidades del servicio.

En el caso de incapacidad temporal, y en cuanto a los días que queden pendientes de disfrute, podrá disponerse de ellos de acuerdo con el párrafo anterior.

Artículo 48. Criterios de prelación.

Los departamentos deben procurar que el personal que quiera disfrutar las vacaciones dentro del período establecido como ordinario pueda disfrutarlas por turnos rotativos. En caso de conflicto, se tendrán en cuenta las solicitudes del personal y las propuestas e informes de cada uno de los departamentos y servicios, y, en su caso, se otorgarán de acuerdo con el orden de prioridad siguiente:

- a) Personal con hijos o hijas menores de catorce años, siempre que se pretenda la coincidencia con el período de vacaciones escolares.
- b) Personal con hijos o hijas de más de catorce años, escolarizados, siempre que también se pretenda la coincidencia con el período de vacaciones escolares de escolarización obligatoria.
- c) Cualquier otra causa justificada que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar.
- d) Personal que tenga reconocida mayor antigüedad.

En caso de conflicto de intereses, la dirección resolverá previa audiencia del personal afectado. Con el fin de fundamentar la resolución, el órgano superior o directivo al que esté adscrito debe emitir un informe sobre el conflicto de intereses que debe incluir una propuesta de resolución.

Artículo 49. Vacaciones del personal que presta servicios mediante la modalidad de teletrabajo

1. Para el personal que presta servicios mediante teletrabajo se establece la siguiente modalidad de disfrute:

- a) Como regla general de disfrute se establece que los días hábiles de vacaciones por año natural deben disfrutarse proporcionalmente en los días de prestación de servicios no presencial y el resto, en los días de prestación de servicios presencial.
- b) Como excepción a la regla general, podrán superarse los límites establecidos en el párrafo anterior en los siguientes supuestos:
 - Para atender a un familiar de primer o de segundo grado por enfermedad muy grave o discapacidad.
 - Por ingreso hospitalario de larga duración de un familiar de primer o de segundo grado o que requiere la necesidad de un cuidado directo, continuo y permanente.

2. La persona interesada debe solicitar ser exceptuado de la regla general al menos con dos meses de antelación y debe aportar la documentación que considere oportuna para acreditar los hechos que se aleguen o la que le sea requerida.

3. La apreciación de la concurrencia de estas circunstancias excepcionales se realizará mediante informe de la persona supervisora y con el visto bueno del director.

4. El órgano competente para resolver podrá solicitar informe a la Comisión Técnica de Seguimiento del Teletrabajo sobre la concurrencia o no de las excepciones previstas.

5. Para realizar excepciones en la aplicación de la regla general establecida en otros supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral, debidamente justificados y no previstos, es necesario un informe preceptivo de la Comisión Técnica de Seguimiento del Teletrabajo.

Artículo 50. Día libre por exceso de jornada

Son aquellas horas, no extraordinarias, que exceden de la jornada habitual de 35h efectivas. Su disfrute debe solicitarse como un día de permiso de compensación por exceso de jornada. Su tramitación será establecida por las reglas generales de vacaciones.

Artículo 51. Horas por formación

Aquellas horas de formación directamente relacionadas con las funciones y puesto de trabajo, realizadas de forma voluntaria fuera del plan de formación y que son recibidas fuera de la jornada habitual pueden ser computadas dentro de la jornada de cada empleado.

El máximo anual es de 7,5 horas anuales. Computen como tiempo efectivo de trabajo y sólo pueden ser compensadas por cómo días libres por exceso de jornada. Sólo computarán a estos efectos los cursos de los que se haya obtenido el certificado de aprovechamiento correspondiente y que son de contenido distinto a los ya realizados, salvo los de reciclaje.



Estas horas deben solicitarse y compensarse dentro del mismo año natural en que ha finalizado la formación, exceptuando los cursos que hayan finalizado en el último trimestre del año, en cuyo caso también se podrán solicitar y compensar las horas durante el primer semestre del año siguiente.

Por lo que respecta a la gestión, el permiso derivado del reconocimiento de cómputo de horas de formación está supeditado a las necesidades del servicio y tiene el mismo tratamiento que el permiso para días de asuntos particulares. La persona responsable del departamento al que esté adscrita la persona solicitante debe autorizar la compensación de horas o días libres.

La formación impartida y certificada por la Fundación o por el Consejo de Mallorca dentro de su Plan de Formación, y la reconocida por el departamento de recursos humanos, computará, hora por hora, el 100% de las horas de formación acreditadas que se hayan echado del horario laboral de la persona interesada, hasta el máximo establecido.

Si la formación ha tenido lugar parcialmente dentro del horario laboral de la persona interesada, sólo se computarán las horas de formación realizadas fuera del horario laboral.

Artículo 52. Definiciones generales para permisos y licencias

A efectos de lo dispuesto en este capítulo se entiende por:

- a) Familiar: persona que mantiene respecto del sujeto de referencia un grado de parentesco de los previstos en los siguientes puntos.
- b) Pareja estable: persona que, respecto de la persona de referencia, mantiene una relación que debe acreditarse a través de la inscripción en el Registro de Parejas Estables de las Illes Balears.
- c) Familiar de primer grado online directa, por consanguinidad o afinidad: madre, padre, hijos, hijas y padres políticos.
Se entiende asimilado al hijo o hija, menor o menor en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento de duración igual o superior a un año.
Asimismo, se entenderán asimilados a los familiares de primer grado el cónyuge o pareja estable, y los hijos e hijas, madre o padre del cónyuge o pareja estable.
- d) Extinción del vínculo matrimonial: una vez se produce la extinción o disolución del vínculo matrimonial por cualquiera de las causas legalmente previstas, no deben concederse los permisos que se encuentran vinculados al matrimonio.
Se aplicará idéntica interpretación en los supuestos de extinción de las parejas de hecho, de conformidad con lo previsto en el artículo 8 de la Ley 18/2001, de 19 de diciembre, de parejas estables.
- e) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral por consanguinidad: hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, y nietos y limpias; o por afinidad: hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, y nietos y nietas del cónyuge.
Asimismo, se entienden asimilados a los familiares de segundo grado los hermanos, hermanas, avios, abuelas, y nietos y nietas de la pareja estable.
- f) Persona mayor: persona que, al menos, ha cumplido la edad establecida legalmente para la jubilación ordinaria.
- g) Dedicación especial: tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por causa de salud, entendida la última como bienestar físico, psíquico y social.
- h) Cuidado o atención directa: relación de dependencia que implica convivencia.
- i) Tener a cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
- j) Relación de dependencia: estado de carácter permanente en el que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, requieren la atención de otra persona u otras personas, o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria u otros apoyos para su autonomía personal.
- k) Informe del órgano médico competente: informe médico emitido por el facultativo del servicio público o del centro sanitario correspondiente.
- l) Enfermedad grave: enfermedad calificada como tal por el médico o médica correspondiente. Está incluida la enfermedad o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual, con independencia de la hospitalización, siempre que así lo determine el informe médico. También están incluidas tanto la hospitalización en instituciones sanitarias como la domiciliaria y la intervención quirúrgica, con independencia de que requiera o no la hospitalización.
A efectos de determinar el concepto de enfermedad grave en relación con el permiso por cuidado de hijos o hijas menores afectados de enfermedad grave, podrá utilizarse de forma orientativa la lista recogida en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, de aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer o por otra enfermedad grave.
- m) Residencia de destino: municipio donde el funcionario o funcionaria tiene su destino.
- n) Domicilio habitual: es el lugar donde el personal tiene fijado su domicilio y en el que reside la mayor parte del año.
- o) Deber inexcusable: obligación que tiene una persona respecto de la cual su incumplimiento puede generarle una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.



Artículo 53. Permiso por muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar

1. En caso de muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad corresponden:

- Tres días hábiles cuando el suceso se produce en el mismo municipio en el que el personal solicitante del permiso tiene la residencia de destino o el domicilio habitual.
- Cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en un municipio distinto a la residencia de destino y al domicilio habitual del personal solicitante del permiso.

En caso de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- Dos días hábiles cuando el suceso se produce en el mismo municipio en el que el personal solicitante del permiso tiene la residencia de destino o el domicilio habitual.
- Cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en un municipio distinto a la residencia de destino y al domicilio habitual del personal solicitante del permiso.

2. El cómputo del disfrute por causa de muerte se iniciará el mismo día o día hábil siguiente de producirse. En caso de accidente o enfermedad grave, el permiso puede iniciarse en cualquier momento y se puede disfrutar de él discontinuamente mientras dura la enfermedad o la hospitalización.

3. Se trate o no de una enfermedad crónica grave o de larga duración, sólo podrá disfrutarse de un único permiso por proceso patológico, excepto cuando el informe médico haga constar que se trata de una recaída, supuesto en el que tendrá la consideración de nuevo hecho causante.

4. En caso de permiso por enfermedad grave, si la situación que motiva el permiso es inferior a esta duración, sólo se genera el derecho por el tiempo que subsiste el hecho causante.

5. Tienen la consideración de enfermedad grave: la hospitalización en instituciones sanitarias, la hospitalización domiciliaria y la intervención quirúrgica, con independencia de que requiera o no hospitalización.

Ahora bien, en caso de no requerir hospitalización:

- Se tiene derecho al permiso entero cuando la intervención requiere reposo domiciliario para el restablecimiento o cuidado o cuando así lo determina el informe médico.
- Sólo se tendrá derecho al día de la intervención cuando no requiera reposo domiciliario.

6. Con el alta hospitalaria no se extingue necesariamente el derecho, siempre que se mantenga la baja médica o se requiera reposo domiciliario para el restablecimiento o el cuidado o cuando así lo determine el informe médico.

7. Si durante el disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave de un familiar sobreviniera la muerte de este, el permiso que gozaba se suspenderá y se iniciará el cómputo de un nuevo permiso.

Artículo 54. Permiso por traslado de domicilio habitual

El personal dispondrá de un día hábil por traslado del domicilio habitual, si no implica cambio de municipio, o de tres días hábiles si implica un cambio de municipio.

Artículo 55. Permiso para desempeñar funciones sindicales o de representación de personal

Por funciones sindicales o de representación de personal, el personal tendrá derecho a un permiso en los términos que establezca la legislación sindical o en los términos que convencionalmente se establezcan.

Artículo 56. Permiso para concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud

1. Para concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud, el personal tendrá un permiso por el tiempo indispensable durante el día o los días que se lleven a cabo, que incluye el tiempo necesario para el traslado al lugar de realización de la misma prueba.

2. En el supuesto de que los exámenes y otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales deban tener lugar en el mismo municipio de destino:

- Dentro de la jornada laboral: el tiempo indispensable.



- Fuera de la jornada laboral: no procede, salvo tiempo mínimo indispensable para el traslado al lugar de realización de la prueba.

Artículo 57. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de las trabajadoras embarazadas

La trabajadora embarazada tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante el tiempo necesario para someterse a exámenes prenatales y practicar técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de que estas actividades se desarrollen dentro de la jornada de trabajo. Este permiso debe hacerse extensivo al cónyuge o pareja estable.

Artículo 58. Permiso para la obtención de la declaración de idoneidad en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción

El personal tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, previa justificación de la necesidad de que las citadas sesiones se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 59. Permiso por tratamientos de fecundación asistida

El personal tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida el tiempo necesario para realizarlas y efectuar el reposo correspondiente, en su caso, previa justificación de la necesidad de que dichas técnicas se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo.

El permiso lo pueden disfrutar simultáneamente los dos progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 60. Permiso por lactancia de hijos o hijas menores de doce meses

1. Por lactancia de hijos o hijas menores de doce meses, el personal tendrá permiso de una hora de ausencia o reducción hasta que el menor o la menor cumpla doce meses. En caso de parto múltiple el permiso se incrementa proporcionalmente.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

2. El permiso por lactancia se puede disfrutar de la siguiente forma:

a) Una hora de ausencia o de reducción que se puede disfrutar de la siguiente forma:

- una hora de ausencia durante la jornada, o
- dos fracciones de media hora de ausencia durante la jornada, o
- una hora de reducción al principio o al final de la jornada, o
- dos fracciones de media hora de reducción al principio o al final de la jornada.

En los supuestos de reducción de jornada, el inicio y final de la misma se refiere a la que cada trabajador tenga reconocida en cada caso.

b) De forma acumulada en jornadas completas. La acumulación en jornadas completas será por el tiempo correspondiente desde el momento de la solicitud hasta que el menor o la menor cumple doce meses.

3. El permiso de lactancia en sus dos modalidades, de disfrute diario o acumulado en jornadas completas, podrá disfrutarse después de que finalice el permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor distinto de la respectiva madre biológica, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden dichos permisos.

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

Artículo 61. Permiso por nacimiento de hijos o hijas prematuros o por hospitalización a continuación del parto

1. Por nacimiento de hijos o hijas prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias y percibir las retribuciones íntegras.

Asimismo, podrá solicitarse una reducción de jornada de hasta dos horas más con la reducción proporcional de retribuciones.

2. Este derecho puede ejercerlo indistintamente uno u otro de los progenitores. En caso de que ambos trabajen, sólo podrá disfrutarlo uno de ellos.

En el supuesto de que la madre no trabaje o sea autónoma, el otro progenitor puede ejercer este derecho.

3. Este permiso es compatible con el permiso por parto o de paternidad del otro cónyuge.

Artículo 62. Permiso por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

1. Para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el personal tiene un permiso por el tiempo indispensable que comprende las horas de la jornada laboral necesarias a tal fin siempre que se justifique que el deber debe realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Este permiso incluye dos supuestos:

- Deberes inexcusables de carácter público o personal.
- Deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

2. A estos efectos, se consideran deberes inexcusables de carácter público o personal, entre otros, los siguientes:

- a) Visitas médicas, citaciones de juzgados, comisarías, Delegación del Gobierno, revisión de armas, renovación del documento nacional de identidad, número de identificación de extranjero o pasaporte y otros trámites necesarios a organismos oficiales.
- b) Examen o renovación del carné de conducir.
- c) Asistencia a reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependientes de éstos, de los que formen parte como cargo electivo, como concejal o concejala, o parlamentario o parlamentaria, siempre que se haya solicitado la compatibilidad de acuerdo con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.
- d) La asistencia a reuniones o actas por el personal que ocupe cargos directivos en asociaciones cívicas que haya sido convocado formalmente por alguna administración.
- e) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

3. A estos efectos, se consideran deberes relacionados con la conciliación, siempre que los familiares se encuentren en una situación de dependencia directa respecto de la persona titular del derecho y que no se trate de una situación protegida por los demás permisos, entre otros, los siguientes supuestos:

- a) Acompañar a hijos o hijas que estén a su cargo por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consultas de apoyo en centros del ámbito socio sanitario.
- b) Acompañar a personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que estén a su cargo por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consultas de apoyo en centros del ámbito socio sanitario.
- c) Para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con fines psicopedagógicos en el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo o hija con discapacidad, o bien para acompañarlo si debe recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para llevar a cabo estas actuaciones.
- d) Salir a buscar al hijo o hija o a las personas mayores o con discapacidad psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, en caso de recibir un aviso del centro docente o centro de día, por motivo de enfermedad u otro motivo justificado.
- e) Acompañamiento de parientes discapacitados hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, para realizar trámites puntuales y por razón de su estado, como asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo ordinario o de integración o educación especial donde reciben atención o tratamiento, o para acompañarlos si deben recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
- f) Asistencia a reuniones de centros docentes relativas a tutorías u otras cuestiones relacionadas con los hijos o hijas menores de edad.

Artículo 63. Permiso por asuntos particulares

1. Por asuntos particulares el personal tendrá derecho a 6 días de permiso reconocido por año o a los días que resulten proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios. Se redondea al alza en caso de que la fracción resultante sea más de 0,5 a favor de la persona solicitante.

2. Además de los días de permiso por asuntos particulares establecidos en el punto anterior, se tendrá derecho a dos días adicionales de permiso por asuntos particulares por antigüedad a partir del sexto trienio que se cumpla ya un día adicional más por cada uno de los trienios que se cumplan a partir del octavo, cuyo disfrute debe producirse a partir de su devengo.

3. Se incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado (festivo recuperable) o día no laborable.

4. Asimismo, se tendrá derecho, como máximo, a un día más de permiso cada año natural cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperables y no sustituibles por las comunidades autónomas, coincidan con sábado en este año.



5. La concesión de los días de permiso, es automática, pero queda condicionada a las necesidades del servicio, de acuerdo con el informe previo del jefe de departamento, y en el momento de la concesión debe garantizarse que el área correspondiente asume las tareas de la persona solicitante, sin daño para la organización.

6. El disfrute debe llevarse a cabo dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el 31 de enero del año siguiente. Los días de permiso que no se han disfrutado no pueden acumularse a los que corresponden al año siguiente.

Artículo 64. Permiso por matrimonio

1. El personal tendrá un permiso de quince días naturales por matrimonio, anteriores o posteriores a la celebración del mismo, a elección del trabajador.

Si la elección fuese anterior a la celebración, coincidirá con los días inmediatamente anteriores a la misma. Si fuera posterior, el disfrute deberá situarse dentro de los dos meses posteriores a la fecha de la celebración.

2. El permiso podrá dividirse en dos períodos, que se disfrutarán sin interrupción, uno antes de la celebración y otro después.

3. Cuando las necesidades del servicio no lo impidan, y previo informe del jefe de la unidad, podrá acumularse total o parcialmente al período de vacaciones anuales.

4. Este permiso también debe concederse en el supuesto de uniones de hecho inscritas en el Registro de Parejas Estables de las Illes Balears. Los convivientes que disfruten de este permiso y que después contraigan matrimonio con la misma persona no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por esta causa.

Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

Artículo 65. Permiso para la mujer gestante

Las mujeres en estado de gestación pueden disfrutar de un permiso retribuido a partir del primer día de la semana treinta y siete del embarazo hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá disfrutarse desde el primer día de la semana treinta y cinco del embarazo hasta la fecha del parto.

Artículo 66. Permiso por nacimiento para la madre biológica

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

Este permiso debe ampliarse dos semanas más por cada hijo o hija anterior que en el momento del parto sea menor de dos años, una para cada uno de los progenitores, y en una semana más por cada hijo o hija anterior que en el momento del parto tenga más de dos años y menos de cuatro, cuyo disfrute es de libre disposición para uno u otro progenitor.

2. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo, a voluntad de aquellos, de forma interrumpida, y podrá ejercerse desde la misma finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, por cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

3. En los casos de parto prematuro y en los casos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se amplía en tantos días como el recién nacido esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

4. En caso de muerte de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o parte que reste del permiso.

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

6. Durante el disfrute de este permiso se puede participar en los cursos de formación que convoque la Fundación Teatre Principal de Palma.





Artículo 67. Permiso por adopción o guarda con finalidad de adopción o acogimiento

1. El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá una duración de dieciséis semanas.

Seis semanas se disfrutarán a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

Este permiso debe ampliarse dos semanas más por cada hijo o hija anterior que en el momento de hacerse efectiva la adopción sea menor de dos años, una para cada uno de los progenitores, y en una semana más por cada hijo o hija anterior que en el momento de hacerse efectiva la adopción tenga más de dos años y menos de cuatro, cuyo disfrute es de libre disposición para uno u otro progenitor.

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

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

5. Si fuera necesario el desplazamiento previo del progenitor al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, y durante este período se perciben exclusivamente las retribuciones básicas.

Independientemente del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto establecido en el párrafo mencionado, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento.

6. Durante el disfrute de este permiso se puede participar en los cursos de formación que convoque la Fundación Teatre Principal de Palma.

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

Artículo 68. Permiso del progenitor distinto de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

1. El personal que sea progenitor distinto a la madre biológica tiene derecho a disfrutar de un permiso de dieciséis semanas por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija. Las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se amplía en dos semanas, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, que deben disfrutarse a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2. Este permiso podrá ser distribuido por el progenitor que deba disfrutarlo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.

3. En caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, este permiso podrá disfrutarse de forma interrumpida, desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En caso de que se opte por el disfrute de este permiso después de la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso ha solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo o hija de menos de doce meses en jornadas completas del artículo 10 de este Decreto es a la finalización de este período cuando se inicia el cómputo de las diez semanas restantes del permiso del



progenitor distinto de la madre biológica.

4. En los casos de parto prematuro y en los casos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se amplía en tantos días como el recién nacido esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

6. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se puede participar en los cursos de formación que convoque la Fundación Teatre Principal de Palma.

Artículo 69. Características comunes al permiso por nacimiento para la madre biológica, por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, y del permiso del progenitor distinto a la madre biológica

1. En los casos previstos en los artículos 21, 22 y 23 de este Decreto el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizando la plenitud de los derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute del mismo, si de acuerdo con la normativa aplicable el derecho a percibir alguno concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

3. Los períodos de suspensión de los permisos regulados en los artículos 21, 22 y 23 de este Decreto pueden disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que se determinan en éste artículo.

4. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial:

a) Es imprescindible una resolución previa dictada al efecto en que se reconozca el disfrute a tiempo parcial. En estos supuestos, la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

b) El disfrute a tiempo parcial se puede solicitar:

(1) Transcurridas las seis primeras semanas de disfrute ininterrumpido e inmediatamente posteriores a la fecha del hecho causante.

(2) Posteriormente, podrá extenderse a todo el período de descanso, o a una parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

(3) El derecho al permiso en régimen de jornada a tiempo parcial, puede ejercerlo cualquiera de los dos progenitores, adoptantes o acogedores.

c) El disfrute a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

(1) El período durante el cual se disfruta el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realiza.

(2) El disfrute del permiso es ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nueva solicitud, a iniciativa del empleado público y por causas relacionadas con su salud o la del menor.

(3) Durante el período de disfrute de estos permisos, el personal funcionario no podrá realizar servicios extraordinarios, salvo los necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

(4) Los permisos de disfrute a tiempo parcial son incompatibles con la reducción de jornada por hijos e hijas menores de doce años, con la reducción de jornada por lactancia, con la acumulación de la lactancia y con la reducción de jornada por el cuidado de un familiar de primer grado.

Artículo 70. Permiso para las víctimas de violencia de género o terrorismo

1. Los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con la disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la



adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean de aplicación, en los términos que por este supuesto establezca el plan de igualdad aplicable o, en su defecto, por resolución de la persona titular de la consejería de adscripción.

En el supuesto que enuncia el párrafo anterior, la persona trabajadora mantiene sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

2. Para hacer efectivo el derecho a la protección ya la asistencia social integral, el personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas o los hijos de las personas heridas o fallecidas, siempre que tengan la condición de personal y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de una sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean de aplicación, en los términos que se establezcan mediante resolución de la persona titular de la consejería de adscripción.

3. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad retribuida durante el horario que ha sido objeto de reducción.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o terrorista se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según corresponda, sin perjuicio que estas ausencias deban comunicarse lo antes posible.

Artículo 71. Permiso por cuidado de hijos o hijas menores afectados de enfermedad grave

1. El personal tiene derecho, siempre que ambos progenitores o acogedores trabajen, a una reducción de jornada de trabajo de al menos la mitad de su duración ya percibir las retribuciones íntegras para atender, durante la hospitalización y tratamiento continuado, al hijo o hija menor de edad afectado de cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su atención directa, continua y permanente acreditada por el informe del servicio público de salud o el órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o de la entidad sanitaria concertada correspondiente, como máximo hasta que el menor o la menor cumpla dieciocho años.

2. La reducción de la mitad de la jornada que se establece con carácter general puede llegar al 75%, en función del grado de necesidad del cuidado del menor o la menor, cuando se trate de un ingreso hospitalario efectivo ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en la fase crítica del tratamiento, lo que debe acreditarse mediante el informe facultativo.

3. Cuando concurren en ambos progenitores o acogedores, por el mismo objeto y sujeto causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, ambos podrán tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les es de aplicación, el personal funcionario tiene derecho a percibir las retribuciones íntegras durante el tiempo que dura la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o acogedor no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para ese fin en el régimen de la Seguridad Social, sin perjuicio del derecho a la reducción de la jornada que le corresponda. De lo contrario, sólo tendrá derecho a la reducción de la jornada con la reducción proporcional de las retribuciones.

4. Por razones fundamentadas en el correcto funcionamiento del servicio se puede limitar el disfrute simultáneo a ambos progenitores si prestan servicios en el mismo órgano o entidad.

5. Esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas en las condiciones establecidas en este artículo siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios que se prestan.

6. El porcentaje de reducción de jornada y el horario en que se concreta, así como su posible acumulación en jornadas completas durante un tiempo determinado, deben establecerse expresamente en la resolución que debe dictar al efecto el órgano competente y que debe tener en cuenta, entre otros, la existencia de ingreso hospitalario, el estado evolutivo del cáncer o de la enfermedad grave, la intensidad de los cuidados directos necesarios, continuos y permanentes, y la necesidad de realizar traslados.

7. En la resolución que se dicte se hará constar la fecha de inicio y el período inicial por el que se concede, de acuerdo con los informes médicos y los cuidados directos, continuos y permanentes necesarios para el cuidado del menor. La concesión es prorrogable por períodos de seis meses siempre que subsista esta necesidad, que pueden extenderse, como máximo, hasta que el menor o la menor cumpla los dieciocho años.

8. Cuando la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor o la menor, de acuerdo con los informes o la declaración

médica emitida al efecto, sea inferior al período de prórroga de seis meses, la reducción o acumulación de jornadas debe reconocer por el período concreto que conste en este informe.

9. El permiso queda en suspenso en las situaciones de incapacidad temporal, durante los períodos de descanso por maternidad y paternidad y en los supuestos de riesgo durante el embarazo y, en general, cuando la reducción de jornada concorra con cualquier circunstancia que comporte la suspensión de la efectiva prestación de servicios.

10. El permiso se extingue cuando se produce alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Por la reincorporación a jornada completa de la persona beneficiaria, cualquiera que sea la causa que determine el cese en la reducción de la jornada.
- b) Por no existir la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor o la menor, debido a la mejora de su estado de salud o de la alta médica por curación, según el informe facultativo.
- c) Cuando la otra persona progenitora, adoptante o acogedora cesa en su actividad laboral.
- d) Para alcanzar el menor o menor la mayoría de edad.

11. Las personas beneficiarias del permiso quedan obligadas a comunicar cualquier circunstancia que implique su suspensión o extinción.

12. A efectos de determinar el concepto de enfermedad grave, el órgano competente en materia de personal aplicará la lista recogida en el anexo del Real Decreto 1148/2011.

13. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad durante el horario que ha sido objeto de reducción.

Licencias sin retribución

Artículo 72. Licencia por asuntos propios

1. El personal fijo de plantilla, que haya cumplido al menos un año de prestación de servicios, podrá disfrutar de una licencia por asuntos propios que podrá concederse por un plazo máximo de tres meses cada dos años de servicios efectivos prestados, contados a partir de la fecha de inicio de la primera licencia, siempre que las necesidades del servicio no lo impidan.

2. Esta licencia, da derecho a reserva de puesto de trabajo, pero no da derecho a retribución alguna. Sin embargo, el personal fijo de plantilla permanecerá de alta en el régimen de la Seguridad Social y persiste la obligación de cotizar en los términos previstos por la normativa de la Seguridad Social.

Esta licencia tendrá la especialidad de reserva de plaza y de reingreso automático. Se podrá reincorporar cuando quiera siempre que lo solicite con quince días de antelación. Transcurrido el período concedido, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria ordinaria si no ha solicitado la reincorporación.

Artículo 73. Licencia por estudios

1. El personal fijo de plantilla, que haya cumplido al menos un año de prestación de servicios, podrá disfrutar de una licencia para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo que desempeña siempre que las necesidades del servicio no lo impiden. Esta licencia tendrá la especialidad de reserva de plaza y de reingreso automático. Se podrá reincorporar cuando quiera siempre que lo solicite con quince días de antelación. Transcurrido el período de excedencia concedido, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria ordinaria si no ha solicitado la reincorporación.

2. La duración máxima será de doce meses cada tres años si fuera por interés exclusivo del personal fijo de plantilla, o de dieciocho meses cada tres años si fuera por interés de la Fundación.

3. Si es por interés exclusivo del personal no se tendrá derecho a percibir retribución alguna, si bien no será baja en el régimen de la Seguridad Social.

4. Si la licencia se concede por interés de la propia Fundación, se tendrá derecho a las retribuciones íntegras. En este caso, debe hacerse constar expresamente en la resolución de concesión y debe informarse a los Delegados de personal.

Reducciones de jornada

Artículo 74. Criterios generales de disfrute en los supuestos de reducciones de jornada

En los supuestos de reducción de jornada, el inicio y final de la misma se refiere a la que cada trabajador tenga reconocida en cada caso.



La jornada reducida se computará como jornada completa a efectos de reconocimiento de antigüedad, sin perjuicio del régimen aplicable a efectos de cotización en materia de protección social.

La concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad retribuida durante el horario que ha sido objeto de reducción.

Artículo 75. Reducción de jornada por guarda legal o atención directa

El personal tendrá derecho a un permiso de reducción de jornada de un máximo de la mitad de la jornada, con la reducción proporcional de retribuciones, en los siguientes casos:

- a) Cuando tiene la guarda legal de hijo o hija menor de doce años.
- b) Cuando tiene la guarda legal de una persona mayor que requiere especial dedicación.
- c) Cuando tiene la guarda legal de una persona con discapacidad que no ejerce ninguna actividad retribuida.
- d) Cuando tiene un familiar a cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desarrolla ninguna actividad retribuida.

En los supuestos de reducción de jornada por razón de guarda legal de un niño, por nacimiento, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a una bonificación en la reducción proporcional de retribuciones en las siguientes condiciones:

- a) Hasta que el menor o menor cumple un año, la reducción de jornada no superior a una hora determina la percepción de las retribuciones íntegras.
- b) Si la reducción de jornada es superior a una hora, supondrá la reducción proporcional de retribuciones que corresponda, incrementada en 10 puntos porcentuales.
- c) Cuando el menor o menor tenga entre uno y tres años, la reducción de jornada comportará la reducción proporcional de retribuciones que corresponda incrementada en 10 puntos porcentuales con un máximo del 100 %.
- d) Si ambos progenitores tuvieran derecho a la bonificación, podrán percibirla ambos de forma prorrateada sin que en ningún caso se superen conjuntamente los 10 puntos porcentuales a que se refieren los párrafos anteriores.
- e) En los supuestos de adopción o guarda con finalidad de adopción o acogimiento de niños menores de tres años, si la reducción no es superior a una hora de la jornada se percibirán las retribuciones íntegras hasta que se cumple el primer año posterior a la constitución de la adopción o acogimiento; y, si es superior a una hora, la reducción proporcional que corresponda, incrementada en 10 puntos porcentuales, con un máximo del 100%, hasta que se cumplan tres años desde la constitución de la adopción o acogimiento.

En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no ejerza ninguna actividad retribuida, se tendrá derecho a una bonificación en la reducción proporcional de retribuciones de la siguiente forma:

- a) Durante el primer año, la reducción de jornada no superior a una hora determina la percepción de las retribuciones íntegras.
- b) Si la reducción de jornada es superior a una hora supondrá la reducción proporcional de retribuciones que corresponda, incrementada en 10 puntos porcentuales.
- c) El segundo y tercer año la reducción de jornada comporta la reducción proporcional de retribuciones que corresponda incrementada en 10 puntos porcentuales con un máximo del 100%.
- d) Si hay más de una persona con derecho a la bonificación, ésta podrá percibirse de forma prorrateada sin que en ningún caso se superen conjuntamente los 10 puntos porcentuales a que se refieren los párrafos anteriores.
- e) Por tener derecho a la bonificación de las retribuciones, la persona sometida a guarda legal, o que requiera dedicación especial, no puede ejercer ninguna actividad retribuida y la discapacidad debe ser superior al 65%.

Artículo 76. Reducción de jornada para atender a un familiar de primer grado por enfermedad grave

El personal que necesite encargarse de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave tendrá derecho a solicitar una reducción hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, con el límite máximo de un mes.

Se puede solicitar la sustitución del tiempo que se pretende reducir por un permiso retribuido que se acumule en las jornadas completas que resulten, en los supuestos de que el familiar sea atendido fuera de la isla de residencia habitual de la persona solicitante y siempre que se mantenga la causa que la motiva, la cual debe acreditarse debidamente. En caso de desaparición sobrevenida de esta causa, se aplicarán los ajustes retributivos necesarios y se procederá a la deducción de haberes que resulte, en orden a preservar la finalidad y el alcance de esta reducción de jornada.

Esta acumulación en jornadas completas debe llevarse a cabo mediante resolución de la persona titular de la consejería de adscripción o del órgano competente del sector público instrumental, la cual debe establecer los términos de la acumulación y la forma de disfrute.



Si hay más de una persona titular puede prorratear el disfrute entre sí, siempre con el límite máximo de un mes.

Artículo 77. Reducción de jornada para el personal de más de sesenta años

El personal tiene derecho a solicitar una reducción de jornada de hasta el 50% de la jornada laboral, con la reducción proporcional de retribuciones, a partir de los sesenta años de edad sin necesidad de acreditar ninguna otra circunstancia.

Artículo 78. Reducción de jornada por problemas de salud que no den lugar a incapacidad temporal o permanente

El personal tiene derecho a solicitar una reducción de jornada de hasta el 50% de la jornada laboral, con la reducción proporcional de retribuciones, en el supuesto de que sufra problemas de salud que no den lugar a incapacidad temporal o permanente.

Flexibilidades horarias

Artículo 79. Flexibilidad horaria adicional

1. Independientemente de la flexibilidad horaria establecida con carácter general, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal tendrá derecho a una hora de flexibilidad horaria adicional en los siguientes supuestos:

- a) Cuidado de hijos e hijas menores de catorce años.
- b) Cuidado de hijos e hijas con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- c) Cuidado de cónyuge, pareja estable o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, o de una persona a cargo directo con discapacidad física, psíquica o sensorial
- d) Por razón de violencia de género, por hacer efectivos la protección y el derecho a la asistencia social.

2. Puede autorizarse una medida de dos horas adicionales de flexibilidad horaria en los siguientes supuestos:

- a) Cuando tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios, de integración y educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como de otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.
- b) Por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los órganos de personal pueden autorizar excepcionalmente, a título personal, una flexibilidad, que no puede tener una duración superior a los seis meses dentro de un período de dos años, ni modificar el horario fijo en más de dos horas.

Artículo 80. Flexibilidad para los períodos de vacaciones escolares

Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal al que es de aplicación este Convenio con hijos, hijas o niños sujetos a su tutela o acogimiento de hasta catorce años de edad puede solicitar esta flexibilidad durante el periodo de vacaciones escolares estivales de cada año. Este derecho puede ejercerse también en el año en que el menor o la menor cumple la edad de catorce años.

Asimismo, el personal que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad también podrá solicitar esta flexibilidad en cómputo anual durante el período de vacaciones de los centros específicos donde la persona con discapacidad recibe atención.

La jornada laboral durante este período de tiempo será de un mínimo de cinco horas diarias, que coincidirán con la parte fija del horario de presencia obligada. El defecto de horas puede compensarse en el año natural. El incumplimiento de la jornada en el cómputo anual derivado del uso de esta flexibilidad dará lugar a la deducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en la que se haya podido incurrir.

Artículo 81. Tramitación y concesión de permisos, licencias o reducciones de jornada.

Se diseñará un protocolo interno para la resolución de cada petición, de acuerdo con la ponderación de cada asunto, y siguiendo los principios rectores de los plazos de resolución del Consell de Mallorca.

Suspensión del contrato de trabajo **Capítulo VI**

Artículo 82. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo que establezca el Estatuto de los trabajadores, el personal laboral tiene derecho a la suspensión del contrato con reserva de

puesto de trabajo en los siguientes casos:

1. Riesgo durante el embarazo

Esta situación se produce cuando la fundación, por motivos técnicos u objetivos, no dispone en su ámbito y en cumplimiento de la Ley 31/1995, de un puesto de trabajo que no sea nocivo para la mujer trabajadora en situación de embarazo.

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

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

2. Privación de libertad de la persona trabajadora

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

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

Artículo 83. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante la vigencia de esta situación, se concede por la designación o elección para cargo público o representación legal de entes públicos que imposibilita la asistencia al trabajo, o por un contrato de trabajo de prestación de servicios en organismos internacionales o con gobiernos con los que se hayan firmado acuerdos de colaboración. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo, y en caso de no hacerlo, se declarará al trabajador en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

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

Artículo 84. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria a la que podrá acceder el personal laboral de la Fundación Teatro Principal de Palma puede ser de las siguientes clases: ordinaria por interés particular, por cuidado de un familiar, por incompatibilidad, por estudios y especial.

1. Excedencia voluntaria ordinaria

La excedencia voluntaria ordinaria, en función del interés particular de la persona trabajadora, puede solicitarla las personas que tengan, al menos, un año de antigüedad al servicio de la fundación, y la duración de la permanencia podrá ser por plazo no menor a cuatro meses y no superior a cinco años. La situación de excedencia podrá ampliarse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y efectos que se pacten.

Este derecho sólo podrá ejercerlo nuevamente la misma persona cuando hayan transcurrido, al menos, cuatro años desde el final de la situación anterior de excedencia voluntaria ordinaria. La concesión de la excedencia voluntaria ordinaria debe realizarse en el plazo de un mes a partir de la petición correspondiente.

Asimismo, mientras se esté en situación de excedencia voluntaria ordinaria y una vez haya transcurrido el período mínimo de dos años en esta situación, la persona trabajadora puede solicitar la reincorporación al trabajo para ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría laboral.

2. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares

El personal laboral tiene derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de hijos o hijas, con reserva de plaza, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo o hija, o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. El hijo o hija sucesivo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al período de que se disfrute.

También tienen derecho a un período de excedencia, con reserva de plaza, de duración no superior a dos años, para el cuidado de un familiar a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no lleve a cabo ninguna actividad retribuida.

La concesión de este tipo de excedencia debe realizarse previa declaración de la persona peticionaria de no ejercer ninguna otra actividad que





pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo o hija menor, o de un familiar hasta segundo grado.

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

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

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

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

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad

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

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

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

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

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

4. Excedencia voluntaria por razón de estudios

Es la que puede concederse al personal laboral con relación indefinida con más de un año de antigüedad en la fundación (completada de la forma explicitada respecto de la excedencia voluntaria ordinaria) para cursar estudios por tiempos no superiores a cinco años. La concesión de la excedencia debe realizarse en el plazo de un mes a partir de la petición correspondiente.

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

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

5. Excedencia voluntaria especial o por promoción del profesional

El personal laboral con relación indefinida que lleve un mínimo de tres años de antigüedad en la fundación puede solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración máxima de tres años y mínima de tres meses, que tendrá la especialidad de reserva de plaza y de reingreso automático. La concesión de la excedencia debe realizarse en el plazo de un mes a partir de la petición correspondiente.

El tiempo que debe transcurrir entre esta excedencia y otra de las mismas características será superior a cinco años. Se podrá reincorporar cuando quiera siempre que lo solicite con quince días de antelación. Transcurrido el período de excedencia concedido, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria ordinaria si no ha solicitado la reincorporación.



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

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

Artículo 85. Enfermedad e indisposiciones

En caso de que el personal laboral incluido dentro del ámbito de este convenio se encuentre indispuerto y no pueda acudir al trabajo por causa de una enfermedad o de un accidente que no dé lugar a la emisión de parte médico de baja, la falta de asistencia al trabajo se entenderá justificada, por este único primer día, con la aportación del justificante de asistencia médico emitido tanto por personal facultativo de los servicios de la Seguridad Social como de consulta médica particular.

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

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

Artículo 86. Incapacidad temporal

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales o comunes, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, durante todo el período de duración, hasta el 100% de las retribuciones que se percibían el mes anterior al de la incapacidad temporal.

Capítulo VII **Extinción del contrato de trabajo**

Artículo 87. Extinción del contrato

El contrato de trabajo se extingue en los supuestos establecidos en el Estatuto de los trabajadores y normativa aplicable. Las indemnizaciones se calcularán siempre por el total de las retribuciones básicas y complementarias percibidas mensualmente y consolidadas por los trabajadores, junto con la proporcional de pagas extraordinarias.

Artículo 88. Jubilación

De conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los trabajadores, el acceso a la jubilación tiene carácter voluntario, de modo que, a todos los efectos, el personal laboral de fundación, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, podrá optar por jubilarse o seguir prestando servicios.

La Fundación Teatro Principal de Palma, de conformidad con las necesidades del servicio, salvo en los supuestos de puestos de trabajo declarados a extinguir, debe cubrir efectivamente las plazas vacantes producidas a consecuencia de jubilaciones, con plazas de la misma categoría o bien con otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes, una vez informado el comité de empresa y de acuerdo con los correspondientes sistemas de selección y abastecimiento.

Asimismo, las personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente deben percibir las indemnizaciones por jubilación anticipada que figuren reconocidas en cada momento, en el Decreto de acción social a favor del personal laboral al servicio de la fundación, de acuerdo con las condiciones y los requisitos que se establezcan.

La Fundación Teatro Principal de Palma debe informar al Comité de empresa correspondiente de todas las jubilaciones anticipadas que se produzcan. Todo el personal laboral que se jubile una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación percibirá la mensualidad completa del mes en que se produzca la jubilación, con independencia del día en que sea baja en el trabajo.

Artículo 89. Jubilación anticipada.

El personal laboral podrá acceder a la jubilación anticipada en la forma y condiciones establecidas en la normativa de seguridad social.

Artículo 90. Jubilación parcial

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

Artículo 91. Ayuda por jubilación anticipada

La persona en situación de jubilación parcial que decide pasar a la situación de jubilación total tendrá derecho a percibir las ayudas públicas por jubilación en los términos previstos en cada momento en la normativa de seguridad social.

Capítulo VIII **Salud laboral**

Artículo 92. Salud y seguridad en el trabajo

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

Artículo 93. Protección de la salud y la seguridad en el trabajo

Con el fin de hacer efectivo este derecho, la Fundación Teatro Principal de Palma debe adoptar las medidas adecuadas para la protección de la seguridad y de la salud de su personal, de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y las disposiciones que la despliegan, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para desarrollar labores preventivas.

Artículo 94. Plan de prevención

La Fundación debe implantar y aplicar el plan de prevención de riesgos laborales que debe establecer las evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, y que debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para llevar a cabo la acción de prevención de riesgos en el Teatro Principal, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Sin embargo, anualmente la Fundación procederá, previa consulta en el seno de la Comisión de Seguridad y Salud, a realizar planes anuales de la actividad preventiva dirigida, en particular, a la seguridad y la salud laboral del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio.

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

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior, en todos los centros de trabajo se tomarán las medidas de emergencia necesarias de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 95. Información, consulta y participación

Con el fin de dar cumplimiento al deber de protección que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Fundación debe adoptar las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención reciban todas las informaciones necesarias con relación a los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo ya las medidas y actividades de protección y prevención, ya las medidas de emergencia que deban adoptarse de acuerdo con la normativa aplicable.

El derecho de consulta y participación del personal laboral que regula el capítulo V de la Ley 31/1995, en el ámbito de las administraciones públicas, debe ejercerse con las adaptaciones que correspondan en atención a la diversidad de las actividades que se llevan a cabo y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de la estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de



negociación colectiva en los términos previstos en la Ley 9/1987.

Artículo 96. Formación

La Fundación Teatro Principal de Palma debe proporcionar a su personal la formación necesaria en materia preventiva, teórica y práctica, tanto en el momento de contratarlo como cuando se produzcan cambios en las funciones que lleven a cabo o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

Artículo 97. Vigilancia de la salud

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

Esta revisión médica se realizará en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y en las normas que la desarrollen.

Artículo 98. Equipos de protección individual

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

Artículo 99. Coordinación de actividades empresariales

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

Por su parte, la fundación debe facilitar la información correspondiente, de esta coordinación, a los delegados y delegadas de prevención siempre que sea posible, con anterioridad a su realización en el mismo centro de trabajo.

Artículo 100. Delegados y delegadas de prevención

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

Artículo 101. Comité de seguridad y salud

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

Artículo 102. Presencia de recursos preventivos

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

Artículo 103. Ropa de trabajo y herramientas

La Fundación Teatro Principal de Palma debe facilitar vestuario apropiado, incluido el calzado, para los lugares que lo requieran de acuerdo con sus características. Para fijar estos puestos de trabajo, el número de piezas que les correspondan y su renovación, se ajustará a lo que determine el informe correspondiente, una vez que se haya negociado con el Comité de Empresa, durante el primero trimestre del año.

También se procurarán los útiles y herramientas de trabajo necesarios para el correcto desarrollo de los trabajos técnicos.

Si en algunas unidades administrativas o de talleres, por la costumbre o adecuación de las actividades habituales, la Fundación Teatro Principal de Palma exige vestir uniforme en algunos puestos de trabajo, la fundación está obligada a proporcionarlos en los términos que se





determine, una vez acordado con el Comité de Empresa.

Capítulo IX **Acción Social**

Artículo 104. Ayuda por minusvalía

El personal con hijos o familiares a su cargo por decisión judicial, afectados por una minusvalía reconocida, tendrá derecho a percibir una ayuda mensual de acuerdo a los anexos de este convenio por cada hijo en esta situación, en el supuesto de que no perciban ninguna subvención otras entidades; o la diferencia entre la indicada cantidad y la subvención que reciban.

El derecho a esta ayuda se acreditará mediante certificación oficial de la minusvalía, junto con la solicitud y demás documentación exigida o aquella normativa desarrollada en la Ley de dependencia vigente.

Artículo 105. Ayuda por escolaridad

La Fundación concederá ayudas de estudio para los hijos del personal, y para los menores a su cargo, en cuantía de acuerdo a los anexos de este convenio por mes e hijo comprendido entre 0 y 18 años. En esta ayuda quedan incluidas las prestaciones por ayuda familiar. La petición debe formularse previa solicitud.

Artículo 106. Becas por estudios

El Teatro Principal concederá a los empleados ya los hijos de estos mayores de 18 años, que dependen económicamente de los padres, becas anuales de estudios en los términos I en cuantía de acuerdo con los anexos de este convenio.

La beca para los empleados se condiciona a que los estudios que se realicen tengan relación con la rama profesional del puesto de trabajo ocupado de forma que signifique un perfeccionamiento o mejor formación para ocuparlo. Para el personal adscrito o asimilado al Grupo E, la beca por estudios amparará la realización de cualquier tipo de estudios previstos en la tabla anterior.

Para tener derecho a la expresada beca el personal deberá acreditar la matrícula, con indicación del número de convocatoria de cada asignatura y el número de éstas a cursar y si éstas comprenden la totalidad o parte del curso. En este caso, se abonará la cantidad proporcional a las asignaturas que se cursen. La repetición del curso o asignatura no dará derecho a ninguna nueva beca ni a la parte proporcional de la asignatura repetida.

El abono de la beca se tramitará en el último trimestre de cada año o finalizada la formación con acreditación de la superación de la misma.

Las ayudas reguladas en los tres artículos anteriores (excepto las becas para el personal) están destinadas a cubrir los gastos derivados de sus hijos. Por eso, en caso de separación o de divorcio, el beneficiario de estas ayudas deberá acreditar que lleguen a los destinatarios, bien directamente o englobadas en la pensión de contribución a las cargas familiares. Por la misma razón, en el supuesto de que ambos padres presten servicio en la Fundación, las ayudas sólo se concederán a uno de ellos, a elección de los interesados.

Artículo 107. Ayudas por prejubilación y planes de sucesión

El personal laboral de la Fundación, tendrá derecho a recibir las ayudas públicas por prejubilación o participar de planes de sucesión laboral, para fomentar la entrada de nuevos profesionales en el teatro, en los términos previstos en cada momento en la normativa de seguridad social.

Artículo 108. Ayudas oculares, prestaciones dentarias y otros.

La Fundación concederá ayudas para su personal, en cuanto a prestaciones oculares, dentarias y otras, en cuantía de acuerdo con los anexos de este convenio y previa petición de los empleados. Se tendrá derecho a percibir las ayudas correspondientes por prótesis, siempre que éstas no se encuentren incluidas entre las prestaciones de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

No obstante, lo anterior, en el caso del personal laboral temporal, la cuantía de la ayuda será proporcional al tiempo de servicios prestados durante el período de los seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud.

A tal efecto, los interesados tendrán que solicitar a la Fundación las ayudas en el modelo que se determine, adjuntando el informe diagnóstico del facultativo y la factura original del gasto efectuado.

También se podrán solicitar anticipos a cuenta, hasta tres mensualidades del total de conceptos retributivos mensuales. A reintegrar en plazos



hasta 12 mensualidades a petición de la persona interesada. No podrá concederse otro anticipo hasta que no se haya amortizado íntegramente el anterior.

Artículo 109. Seguro por fallecimiento o incapacidad total y absoluto.

Con el fin de permitir la cobertura adicional de las contingencias de muerte por cualquier causa o incapacidad total o absoluta por causa de accidente de trabajo, la Fundación estará obligada a suscribir una póliza generalista para la cobertura de estas contingencias.

Artículo 110. Seguro de responsabilidad civil

La Fundación se obliga a concertar un seguro de responsabilidad civil por las contingencias que puedan derivarse de los trabajos propios del personal y sus acciones.

Artículo 111. Incapacidad laboral transitoria

Será voluntad de las partes firmantes de este Convenio reducir al máximo el absentismo laboral producido por bajas por enfermedad.

A tal efecto se adoptan las siguientes medidas:

- a) Medidas técnicas: Por parte de la Fundación se controlarán las bajas contando con el concurso de los servicios médicos legalmente establecidos y de la Mutua laboral.
- b) Medidas económicas:

La Fundación abonará complementando hasta el 100% del salario percibido por el trabajador en el mes anterior a la baja, todos los supuestos de baja médica. Las situaciones de baja no implicarán disminución alguna en la percepción que corresponda al trabajador en concepto de gratificaciones extraordinarias.

La Fundación ofrecerá a los representantes de personal información relativa a los índices de absentismo elaborados en cómputo trimestral.

Artículo 112. Revisiones médicas

La Fundación se obliga a efectuar por sí mismo o mediante concierto, las revisiones médicas que se determine por el plan de prevención de riesgos laborales.

Estas revisiones podrán declararse obligatorias y dadas las características del servicio al que esté destinado el personal.

Artículo 113. Invitaciones a los espectáculos

El personal del Teatro Principal de Palma tiene derecho a las siguientes invitaciones y descuentos:

- En caso de espectáculos teatrales, musicales y de danza: 2 localidades.
- En el caso de los espectáculos líricos, si existe ensayo general, preferentemente serán para el ensayo, de lo contrario: 2 localidades.
- Descuento del 50% para dos entradas de cualquier espectáculo y para el resto un descuento del 20%.

Capítulo X **Estructura salarial**

Artículo 114. Retribuciones salariales

Las retribuciones del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio son las siguientes:

1. Retribuciones básicas.

- 1.1 Salario base.
- 1.2 Complemento de antigüedad.
- 1.3 Pagas extraordinarias.

2. Retribuciones complementarias.

- 2.1 Complemento de destino
- 2.2 Complementos específicos





- 2.3 Complemento de compensación de costes de insularidad
- 2.4 Complementos de productividad
- 2.5 Complemento de carrera profesional
- 2.6 Complemento de horas en nocturnidad
- 2.7 Horas extraordinarias

3. Indemnizaciones por razón del servicio.

- 3.1 Dietas.
- 3.2 Gastos de desplazamiento
- 3.3 Asistencia a reuniones con pernocta

Estas retribuciones deben satisfacerse en períodos mensuales y debe efectuarse el pago dentro del mes del devengo, a excepción del mes de diciembre, en que el pago debe efectuarse antes del día 22, mediante transferencia o ingreso en cuenta que indique la persona a tal efecto, en una entidad bancaria.

Se abonará el salario mensual cada 28 de mes, y en el caso de las pagas extraordinarias el 20 de diciembre la de Navidad y el 30 de junio la de Verano.

Las retribuciones anuales aludidas de los distintos niveles retributivos son las que constan en los anexos del convenio y están fijadas en función del puesto de trabajo oficinas y talleres o escenario y de la jornada de trabajo pactada en este convenio.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, la antigüedad incluida. Aunque puede tener el sueldo base fijado en función de la dedicación horaria mensual.

Asimismo, debe proporcionarse a la persona trabajadora el recibo individual justificativo del pago de salarios, de acuerdo con la normativa vigente.

En el caso de la categoría de Director/a de Corazón, su estructura salarial viene determinada por un contrato a tiempo parcial para horas lectivas y actuaciones incluidas. En el caso de la categoría de Profesor de los Corazones, su estructura salarial viene determinada por un contrato a tiempo parcial para horas lectivas. En ambos casos, las pagas extras son prorrateadas; y tendrán derecho a percibir en sus nóminas: el sueldo base (que integra el sueldo base, complementos de destino y específico 1), complemento específico 2 (de nivel) y los complementos de insularidad, trienios y carrera profesional, proporcionales al suyo tiempo trabajado. Además del resto de variables que correspondan.

Artículo 115. Salario base

El salario base será la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. La cuantía de este salario es la que figura en el anexo del convenio, y se establece en función de los seis grupos profesionales en los que se integran las diferentes categorías profesionales que tiene el personal de la Fundación Teatre Principal de Palma. Se devenga en 12 mensualidades, junto con la parte proporcional de las dos pagas extras establecidas.

Artículo 116. Complemento de antigüedad

El personal laboral percibirá, en concepto de antigüedad, un complemento por la cantidad indicada en el anexo de este convenio.

Este complemento se devenga por cada período de tres años de servicios efectivos acumulados y reconocidos. El derecho al devengo de cada trienio se hará efectivo en el mes siguiente en que éste se cumpla, salvo que coincida con el día primero del mes, en cuyo caso se abonará el mismo mes en que se cumpla.

Se computará también la antigüedad acumulada por la prestación de servicios no continuados, o la prestación de servicios en el Consell de Mallorca, destinados al Teatro Principal de Palma. Se devenga en 12 mensualidades, junto con la parte proporcional de las dos pagas extras establecidas.

Artículo 117. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias son dos al año, por el importe, cada una, de: complemento paga extra del sueldo base, más el complemento de paga extra por trienios, más el complemento de destino y los complementos específico 1 y 2.

Asimismo, estas pagas extraordinarias deben incluir los incrementos que las leyes de presupuestos generales del Estado determinen con carácter básico para todos los empleados del sector público.

Cuando se produzca ingreso o cese de un trabajador, se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias, correspondientes al

tiempo de servicio prestado, prorrateadas por días trabajados.

Al personal que preste servicio por horas, o de jornada reducida, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al salario percibido.

Al personal que tiene contrato temporal, se le prorratearán las pagas extras en la nómina mensual.

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

Artículo 118. Complemento de destino

Es un complemento que vinculado a las especificaciones de los puestos de trabajo que, en razón de las características de estos puestos (oficinas/talleres o escenario), determinen la asignación de dicho complemento, como consecuencia de la aplicación de un puesto sistema objetivo de descripción, catalogación y valoración de puestos de trabajo. Será de carácter no consolidable y se devengará mientras se ocupen dichos puestos. Se devenga en 14 mensualidades.

Artículo 119. Complementos específicos

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a jornada horaria asignada, a su especial dificultad técnica, la dedicación, responsabilidad, peligrosidad, penosidad o toxicidad.

Las cuantías de este complemento son las que figuran en los anexos de este convenio y se dividen entre el concreto o número 1, y el complemento específico 2 de nivel. Se devengan en 14 mensualidades cada uno.

Artículo 120. Complemento de compensación de costes de insularidad

Este complemento está destinado a compensar las desventajas económicas que el personal, al igual que el resto de las personas trabajadoras residentes en las Islas Baleares, soporta debido al mayor importe que tienen los costes de transporte de personas y mercancías y los costes de los procesos interiores de producción de bienes y servicios, incluidos los servicios de distribución, derivados del hecho insular.

La cuantía de este complemento se distribuirá en 12 pagas mensuales, de acuerdo con las cuantías previstas en los anexos de este convenio.

Artículo 121. Complemento de productividad

Este complemento se destina a retribuir el rendimiento especial, la actividad artística, extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal ejerce su trabajo. Lo concede el Director, y lo comunicará al Comité de Empresa.

Pueden ser de cuatro tipos:

- Por productividad en el trabajo, por especial dedicación o por trabajos artísticos.
- Por la participación en espectáculos en gira. Se determinan las cuantías en los anexos del Convenio.
- Por participación como “comparsa técnica” en espectáculos. Se determinan las cuantías en los anexos del Convenio.
- Por la realización de tareas técnicas. Se determinan las cuantías en los anexos del Convenio.

En todo caso, las cantidades que percibe cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público para el resto de personal laboral del mismo departamento, debiendo informarse, trimestralmente, al Comité de Empresa.

Artículo 122. Complemento de nocturnidad

Es el complemento destinado a retribuir el trabajo realizado por el personal que se turna, durante las horas comprendidas desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas. Se retribuye con un 25% adicional al valor de aquellas horas realizadas en la franja horaria nocturna. El valor de la hora de trabajo se obtiene con la siguiente fórmula:

Valor hora ordinaria = (sueldo semanal, que incluye todos los complementos básicos salariales mensuales + antigüedad semanal) dividido por 37,5h

Artículo 123. Horas extraordinarias

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar en un 75% adicional al valor de la hora ordinaria calculado de acuerdo con la fórmula del artículo anterior.

El valor de la hora extraordinaria nocturna será el resultado de incrementar un 100% adicional al valor de la hora ordinaria; calculado con arreglo a la fórmula del artículo anterior.

Artículo 124. Complemento de carrera profesional

En materia de carrera profesional se hará extensivo al personal sujeto al ámbito de aplicación de este convenio el acuerdo marco de carrera profesional del Consell de Mallorca, con las pertinentes adaptaciones y que complementará a este convenio.

Artículo 125. Indemnizaciones por razón del servicio

En materia de gastos de desplazamiento, viajes profesionales, de dietas y de kilometraje se aplicará la tabla anexada al convenio o norma que le sustituya.

Artículo 126. Cláusula de revisión salarial

Las partes firmantes de este convenio colectivo, a partir de su entrada en vigor, y una vez analizada la posible pérdida de poder adquisitivo del personal al servicio de la Fundación Teatro Principal de Palma, por el coste de la vida, negociarán las medidas encaminadas a paliarla.

Los incrementos salariales que se puedan acordar tendrán que respetar los topes de incrementos retributivos que anualmente fijan las correspondientes normas presupuestarias estatales y/o autonómicas.

Capítulo XI **Derechos y deberes. Régimen disciplinario**

Artículo 127. Derechos y deberes

Aparte de los derechos y deberes reconocidos en este Convenio, el personal adscrito a este convenio se guiará por los derechos y deberes aplicables al personal del sector público previstos en el EBEP y toda normativa laboral general autonómica y nacional que les sea afecta.

Artículo 128. Derechos digitales.

Los derechos digitales que la plantilla tiene en su ámbito laboral son los siguientes:

1. Derecho a la desconexión digital y laboral.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital y laboral es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otros, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, así, el clima laboral y la calidad del trabajo. La desconexión digital y laboral es, además, necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por eso, de acuerdo con lo que regula el artículo 20 bis del ET, las partes acuerdan que las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital y laboral a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como su intimidad personal y familiar.

A efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Para garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

- a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto c) siguiente.
- b) A todos los efectos, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, debe evitarse, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto c), la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral. Los trabajadores tienen derecho a no responder a ninguna comunicación una vez finalizada la jornada laboral diaria.
- c) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer alteraciones en el ritmo de trabajo y programación previstos, un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio o sus clientes, así como cualquier otro de carácter legal y/o regulatorio cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
- d) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:





- Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante esta ausencia.
- Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada trabajador.
- Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.
- Incluir en las convocatorias la hora de inicio y de finalización.

Para que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, la Fundación garantizará que las personas que ejerzan este derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de ejercicio, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho.

2. Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Las empresas, cuando no las tengan, deben elaborar con participación de la RPT protocolos en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales que, en todo caso, deben garantizar, en la medida legalmente exigible, la protección debida a la intimidad de las personas trabajadoras que hagan uso, así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

Los dispositivos digitales necesarios para el ejercicio de la actividad laboral deben ser facilitados a las personas trabajadoras por parte de la Fundación. Por parte de la Empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras sólo a efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de los dispositivos.

Los medios tecnológicos y dispositivos digitales puestos a disposición del trabajador tendrán un uso exclusivamente profesional. En caso de que se permita, por parte de la Fundación, el uso privado a través de los dispositivos digitales propiedad de las mismas, los protocolos deben especificar qué tipos de usos son los autorizados, y establecerán garantías para preservar la intimidad de las mismas personas trabajadoras tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras tendrán que ser informadas de los criterios de utilización.

3. Derecho a la educación digital.

Las empresas facilitarán la formación de su personal en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a las nuevas tareas que así lo requieran, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras tendrán que participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

Artículo 129. Régimen disciplinario

En virtud de incumplimientos laborales, el personal podrá ser sancionado con arreglo a la graduación de faltas y sanciones establecidas en este convenio. Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora y al comité de empresa correspondiente, y al sindicato al que esté afiliada si existiera constancia, haciendo constar la fecha y el motivo de dicha sanción.

Artículo 130. Graduación de faltas disciplinarias

Las faltas disciplinarias del personal cometidas con motivo o como consecuencia del trabajo pueden ser leves, graves y muy graves.

Artículo 131. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de las Illes Balears en ejercicio profesional.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como la acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como el no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración, a la Fundación o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a la que tengan o hayan tenido acceso por razón de su



cargo o función.

- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de superiores, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener beneficio indebido para sí mismo o para otro.
- k) La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) Cuando se ha sido sancionado por la comisión de dos faltas graves en el año anterior, la comisión de una nueva falta grave tendrá la consideración de falta muy grave.
- m) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- n) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
- o) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- p) El acoso laboral.

Artículo 132. Faltas graves

Tienen la consideración de faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves por parte de subordinados.
- e) La desconsideración grave hacia superiores, compañeros o subordinados.
- f) La producción de daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención señaladas legalmente.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración, la Fundación o a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) La ausencia del secreto debido respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración, la Fundación o se utilicen en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos o de otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La comisión de la tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hayan sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- o) El atentado grave en la dignidad de las personas trabajadoras de la Fundación.
- p) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 133. Faltas leves

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La carencia de asistencia injustificada de uno a tres días.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) La falta de cuidado o negligencia en el ejercicio de las funciones propias.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deba clasificarse como falta muy grave o grave.

Artículo 134. Sanciones

Las sanciones, ponderadas también en el Estatuto de los Trabajadores, que pueden imponerse en función de la calificación de las faltas, sin perjuicio del descuento proporcional de las retribuciones correspondientes a tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o de puntualidad no justificadas, son las siguientes:

1. Por faltas muy graves:



- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Imposibilidad de participar en procesos de promoción interna, de concurso o de movilidad por un período de dos a seis años.
- Despido.

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas leves:

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

4. Procederá la readmisión del personal laboral fijo o indefinido no fijo a extinguir cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de falta muy grave.

5. El alcance de cada sanción debe establecerse teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia revelado en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 135. Tramitación, procedimiento y prescripciones.

El procedimiento, tramitación o prescripciones que deben seguirse para imponer las sanciones son los que establece la normativa reguladora del régimen sancionador del personal laboral del Consejo de Mallorca, con todas las garantías y con las adaptaciones que sean necesarias, en cuanto a comunicación a los órganos de representación, derivadas de la condición de personal laboral de los afectados.

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

Artículo 136. Abuso de autoridad

Se considerará abuso de autoridad la comisión por superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho de la persona trabajadora, reconocido legal o convencionalmente, del que se derive un perjuicio, material o moral, para la persona subordinada.

En principio, se presume que las órdenes dadas son legítimas, aunque la persona que se considere perjudicada puede comunicar el hecho al superior inmediato, directamente o mediante la representación del personal, si lo considera oportuno.

Ninguna persona está obligada a obedecer órdenes que supongan la comisión de delito, falta u orden de carácter vejatorio que se entienda que afectan a la dignidad de la persona trabajadora, ni las que procedan de personas no debidamente autorizadas por la Fundación.

Artículo 137. Reclamaciones

Las reclamaciones que, sobre los derechos reconocidos en este convenio o en la legislación laboral, deban interponerse deben formularse por escrito ante la Dirección a partir del hecho o de la notificación o de la publicación del acuerdo que las motive.

La presentación ante la Dirección no impide que la persona interesada presente también su reclamación ante los órganos competentes en materia laboral.

Artículo 138. Responsabilidad civil

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

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar al personal laboral en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

La Fundación realizará el pago de las cantidades sin perjuicio de que se pueda exigir a las personas que hayan incurrido en culpa, dolo o negligencia graves, el resarcimiento debido, previa instrucción del oportuno expediente, con audiencia del interesado. La persona trabajadora de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer, contra la resolución dictada, los recursos adecuados de acuerdo con la legislación vigente.





Asimismo, serán de cuenta de la Fundación los gastos de reparación, reposición o compensación por los daños ocasionados en los bienes de su personal durante el servicio y como consecuencia del mismo, siempre que el deterioro en dichos bienes no provenga de negligencia o de culpa propia, sin perjuicio de las acciones legales procedentes.

Capítulo XII **Derechos de representación**

Artículo 139. Derechos de representación colectiva del personal

De acuerdo con lo que disponen la Constitución Española, la Ley orgánica de libertad sindical, el Estatuto de los trabajadores y este convenio colectivo, el personal cuya fundación tiene derecho a participar en la empresa mediante sus órganos de representación.

Artículo 140. Indemnizaciones por gastos a los representantes del personal

Los gastos de desplazamiento o las indemnizaciones de los miembros del comité de empresa ocasionados por la representación que ejercen corren a cargo de la Fundación Teatro Principal de Palma, siempre que sean originadas por las reuniones periódicas o extraordinarias de los comités, o por convocatoria de la fundación.

Disposición derogatoria

Con la aprobación de este convenio quedan derogadas las normativas laborales internas de la Fundación Teatro Principal de Palma, debiéndose aplicar de oficio esta nueva normativa.

Disposición adicional 1a.

Mediante la Relación de puestos de trabajo aprobada con este convenio se reclasificará de oficio al personal actual con el nuevo sistema de grupos y categorías por el contenido y complejidad de los puestos de trabajo, adaptando y homologando al nuevo sistema sus retribuciones y condiciones aplicables al mismo Convenio y notificándolo a las administraciones pertinentes.

Disposición adicional 2a.

Este convenio tendrá efectos retroactivos tanto en su contenido como en las remuneraciones con fecha 1 de enero de 2023. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022.

Y los complementos derivados de la aplicación del acuerdo de carrera profesional con efectos retroactivos con fecha 15 de mayo de 2023.

Disposición adicional 3a.

El registro y publicación de este convenio se hará de acuerdo con las normas de negociación colectiva, en los órganos correspondiente y en la Autoridad Laboral. Facultando al Secretario de la Mesa y al del Patronato a realizar los trámites necesarios para la correcta inscripción.

Disposición adicional 4a.

Se acuerdan y se indican los procedimientos para solucionar de forma efectiva las discrepancias que puedan surgir por la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET. Las distintas instancias a las que se puede acudir son las siguientes:

- Sometimiento de las discrepancias a la Comisión Paritaria del convenio, siendo de carácter potestativo, excepto que una de las partes solicite su intervención.
- Recurrir a los procedimientos establecidos por el Acuerdo interprofesional de ámbito autonómico, cuando no se haya sometido la discrepancia a la Comisión Paritaria o que ésta no haya alcanzado un acuerdo.
- Arbitraje del Tribunal de Arbitraje de las Islas Baleares.
- De forma subsidiaria a las anteriores y en último término, cualquiera de las partes podrá solicitar acudir a la Comisión Consultiva de Convenios colectivos de las Illes Balears, creada por el Decreto 51/2013, de 29 de noviembre.

Todo ello, sin perjuicio de acudir a la jurisdicción social, en su caso.





Disposición adicional 5a.

En aplicación de los preceptos sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la normativa aplicable se acuerda y quiere aclararse:

Que las relaciones laborales se regirán siempre por los principios de igualdad efectiva y oportunidades entre mujeres y hombres en los términos de la legislación aplicable.

Que se entiende el lenguaje y términos de este convenio como igualitarios e inclusivos, favoreciendo siempre un uso de lenguaje no sexista en la difusión y uso de este convenio.

Que las partes firmantes del convenio promoverán la incorporación de la perspectiva de género en la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales.

Que se favorecerá el acceso de las mujeres a puestos de trabajo masculinizados.

El compromiso de promover medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, acoso sexual o por razón de sexo.

Lo firmaron, en Palma 3 de mayo de 2023; los miembros de la Mesa de Negociación Colectiva.

Y la revisión de las disposiciones adicionales 4a y 5a por requerimiento de la Autoridad laboral, en Palma el 6 de julio de 2023.

Por la parte empresarial,

SR. Josep Mallol Vicens
Secretario técnico del Departamento de Cultura, Patrimonio y Política lingüística del Consell de Mallorca
Miembro designado por el Patronato de la Fundación
SR. Josep R. Cerdà y Mas
Director gerente
Miembro designado por el Patronato de la Fundación
D^a. Marta Ferré Freitas-Morna
Directora adjunta
Miembro designado por el Patronato de la Fundación

Por la parte sindical,

SR. Miguel Martorell Vicens
Delegado de personal por UGT
SR. Juan Francisco González Cruz
Delegado de personal por UGT
SR. Rafael Juan Salleras
Delegado de personal por CCOO



ANEXO 1
TABLAS RETRIBUTIVAS PERSONAL LABORAL PARA EL AÑO 2023

SUBGRUPO	IMPORTE MENSUAL
A1	1.288,31 €
A2	1.113,98 €
B	973,77 €
C1	836,41 €
C2	696,13 €
E	637,14 €

COMP. SUELDO PE. JUNIO	COMP. SUELDO PE. DICIEMBRE
795,00 €	795,00 €
812,45 €	812,45 €
841,63 €	841,63 €
722,91 €	722,91 €
689,78 €	689,78 €
637,14 €	637,14 €

NIVEL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
24	677,15 €	9.480,10 €
23	634,75 €	8.886,50 €
20	510,79 €	7.151,06 €
18	458,64 €	6.420,96 €
17	432,54 €	6.055,56 €
16	406,52 €	5.691,28 €
15	380,39 €	5.325,46 €
14	354,35 €	4.960,90 €

SUBGRUPO	IMPORTE MENSUAL
A1	106,80 €
A2	85,87 €
B	85,87 €
C1	74,75 €
C2	49,55 €
E	45,91 €

COMPLEMENTO ESPECÍFICO (1) (14 pagas)

NIVEL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
40	1.337,60 €	18.726,40 €
37	1.146,81 €	16.055,34 €
35	1.019,62 €	14.274,68 €
34	956,01 €	13.384,14 €
33	892,43 €	12.494,02 €
32	828,80 €	11.603,20 €
31	797,02 €	11.158,28 €
30	765,21 €	10.712,94 €
28	701,62 €	9.822,68 €
27	669,80 €	9.377,20 €
26	638,00 €	8.932,00 €
25	606,21 €	8.486,94 €
23	542,60 €	7.596,40 €

TRIENIOS

SUBGRUPO	IMPORTE MENSUAL
A1	49,59 €
A2	40,44 €
B	35,48 €
C1	30,61 €
C2	20,84 €
E	15,68 €

COMPLEMENTO TRIENIOS EN P. EXTRA

COMP. TRIENIOS PE. JUNIO	COMP. TRIENIOS PE. DICIEMBRE
30,61 €	30,61 €
29,48 €	29,48 €
30,68 €	30,68 €
26,42 €	26,42 €
20,62 €	20,62 €
15,68 €	15,68 €

COMPLEMENTO ESPEC. (2) - NIVEL (14 pagas)

SUBGRUPO	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
A1	78,83 €	1.103,62 €
A2	65,64 €	918,96 €
B	65,64 €	918,96 €
C1	50,75 €	710,50 €
C2	52,12 €	729,68 €
E	44,20 €	618,80 €



ANEXO 2
COMPLEMENTOS SALARIALES Y ACCIÓN SOCIAL PARA EL AÑO 2023

ESPECTÁCULOS EN GIRA

Importe bruto	Concepto
200,00 €	Montaje, apoyo técnico o de producción o primer bolo en Mallorca, sin pernocta
150,00 €	Segundo, tercero, cuarto... bolo en Mallorca, sin pernocta
300,00 €	Montaje, apoyo técnico o de producción o primer bolo fuera de Mallorca, con pernocta
180,00 €	Segundo, tercero, cuarto... bolo fuera de Mallorca, con pernocta

COMPARSADA

Importe bruto	Concepto
41,00 €	Técnica - Ensayo conjunto y/o pregeneral y general
82,00 €	Técnica - Por función
41,00 €	Escénica con vestuario y caracterización - Ensayo conjunto y/o pregeneral y general
123,00 €	Escénica con vestuario y caracterización - Por función

ARTÍSTICOS Y TÉCNICOS (ampliables por pacto)

Importe bruto	Concepto
60,00 €	Por sesión de grabación o streaming (técnicos en cámaras)
300,00 €	Por edición de mezcla de audio (técnicos sonido)
250,00 €	Por trabajos de "técnico de compañía" maquinaria, luces o audiovisuales, cuando no se lleva técnico invitado
250,00 €	Por realización de streaming para entidades externas
100,00 €	Por la carga o descarga durante la jornada laboral de los subgrupos de personal técnico B y C1
100,00 €	Por día de asistencia a jurados, premios, comisiones u órganos colegiados
60,00 €	Por desplazamiento y asistencia a reuniones o viajes profesionales con pernocta fuera de Mallorca
A determinar	Complemento por trabajos artísticos a título personal o por contrato

INDEMNIZACIÓN POR VIAJES

Importe bruto	Concepto
50,00 €	Dieta completa (desayuno, almuerzo y cena)
40,00 €	Dieta parcial (almuerzo y cena)
20,00 €	Dieta de una comida (comida o cena)
0,25€ por KM.	Kilometraje por aportar vehículo propio en los desplazamientos profesionales, en gira, etc...

AYUDAS ESCOLARES HIJOS MENORES DE 18 AÑOS

Última actualización BOE nº 156 30/06/22 a EFECTOS 01/07/2022

Importe bruto	Concepto
296,15 €	Ayuda minusvalía, sin límite edad
59,24 €	Ayuda escolaridad 1 hijo
118,46 €	Ayuda escolaridad 2 hijos
177,70 €	Ayuda escolaridad 3 hijos
236,93 €	Ayuda escolaridad 4 hijos

BECAS ESTUDIO PERSONAL (Fuera del plan de formación) E HIJOS MAYORES DE 18 AÑOS

Importe bruto	Concepto
662,07€ por 60 créditos curso/año o proporcional	Grados y másteres universitarios de ciencias
570,18€ por 60 créditos curso/año o proporcional	Resto de Grados y másteres universitarios
114,036€ / curso	Idiomas, pruebas libres y cursos con derecho a examen oficial
98,82€/curso	Formación Profesional de grado medio y superior en primera matrícula
50% del precio hasta un máximo de 98,82€/curso	Cursos de corta duración, en relación con el puesto de trabajo, impartidos por centros o empresas homologadas o universidades
197,64€/matrícula	Prueba de acceso universidad

PRESTACIONES OCULARES

Última actualización BOE nº 156 30/06/22 a EFECTOS 01/07/2022

Importe bruto	Concepto
	AYUDAS ÓPTICAS BAJA VISIÓN:
180,00 €	(LUPAS, FILTROS, MICROSCOPIOS, TELESCOPIOS, TELEMICROSCOPIOS)
35,00 €	(FILTRO POR BAJA VISIÓN):
20,00 €	GAFAS (1 unidad/año) CERCA Y LEJOS
30,00 €	GAFAS BIFOCALES / PROGRESIVAS/OCUPACIONAL
30,00 €	LENTILLAS DE 1 SOLO USO (ayuda anual)
20,00 €	LENTILLAS (por unidad y máximo 2/año)
10,00 €	CRISTAL (2 unidades/año)
15,00 €	CRISTAL PROGRESIVO / BIFOCA/OCUPACIONAL (por unidad)
80,00 €	CRISTAL TELELUPA (por unidad)
40,00 €	LENTE TERAPÉUTICA (por unidad)

PRESTACIONES DENTALES

Última actualización BOE nº 156 30/06/22 a EFECTOS 01/07/2022

Importe bruto	Concepto
10,00 €	OBTURACIÓN / RECONSTRUCCIÓN (máximo 12 obturaciones/año)
20,00 €	PIEZA / CORONA / FUNDA (máximo 12 unidades/año)
60,00 €	IMPLANTE OSTEOINTEGRADO (máximo 12 unidades/año)
20,00 €	ENDODONCIA (máximo 12 endodoncias/año)
200,00 €	DENTADURA COMPLETA
100,00 €	DENTADURA SUPERIOR / INFERIOR
250,00 €/año	ORTODONCIA

OTRAS PRESTACIONES

Última actualización BOE nº 156 30/06/22 a EFECTOS 01/07/2022

Importe bruto	Concepto
300,00 €	AUDIFONO (RENOVACIÓN 48 MESES)
440,00 €	AUDIFONO SISTEMA BI-CROSS (RENOVACIÓN 48 MESES)
125,00 €	COLCHÓN O COLCHONES ANTIESCARAS (CON O SIN COMPRESOR)
1.100,00 €	LARINGÓFONO (REQUIERE INFORME JUSTIFICATIVO)
Anexo por BOE nº 156 30/06/22 a EFECTOS 01/07/2022	ORTOPEDIA (según código)



<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/171/1148659>



1.C PERSONAL DE PLANTILLA TEMPORAL

Descripción	Código	Puesto	Destino	Núm. vacantes	Requisitos básicos	Grupos/ Subgrupos	Grupos contrastados	Dedicación	Formación	Categoría	Tránsito	1. A. B	1'1. 1	2. A. B	2.1. A. B	2.1. B	2.1. B	2.1. B	2.1. B	
Internalización	S001	Diseñador/a gráfico	TP	1	Graduado en el área de diseño gráfico	B	3	Completada	1	Cordinador/a	B2	B	B	B	B	B	B	B	B	
Prog. Educ.	229	Profesor/a de aula abierta Juvenil	TP	1	Graduado en el área de pedagogía	A2	2	Parcial (10 meses)	2	Profesor/a de los Cursos	B2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	
Prog. Educ.	230	Profesor/a de aula abierta Infantil	TP	1	Graduado en el área de pedagogía	A2	2	Parcial (10 meses)	2	Profesor/a de los Cursos	B2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2
Prog. Educ.	231	Profesora de enseñanza primaria	TP	1	Graduado en el área de pedagogía	A2	2	Parcial (10 meses)	2	Profesor/a de los Cursos	B2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2

Lo firman, en Palma a 3 de mayo de 2023, los miembros de la Mesa de Negociación Colectiva, y ratifican con las enmiendas requeridas el 6 de julio de 2023.

Por la parte empresarial,

Sr. Jaume Mulet Vicent
Secretario técnico del Departament de Cultura, Patrimoni i Política lingüística
Conseil de Mallorca
Miembro designado por el Patronato de la Fundación

Sr. Jaume R. Corti i Més

Miembro designado por el Patronato de la Fundación

Dirección gerente

Miembro designado por el Patronato de la Fundación

Sra. Marta Ferré Freitas-Morera

Miembro designado por el Patronato de la Fundación

Por la parte sindical,

Sr. Miquel Marzouli Vicent

Delegado de personal por IJGT

Sr. Juan Francisco González Cruz

Delegado de personal por IJGT

Sr. Rubén Juan Salinas

Delegado de personal por CCOO