

## **Secció III. Altres disposicions i actes administratius**

### **ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA**

**1331**

*Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de la Fundació Pilar i Joan Miró a Mallorca i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001812011995)*

#### **Antecedents**

1. El 19 de juny de 2018, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Pilar i Joan Miró a Mallorca.
2. El 12 de juliol de 2018, Mauro Martín Mancuso, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### **Fonaments de dret**

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

#### **RESOLUCIÓ**

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de la Fundació Pilar i Joan Miró a Mallorca en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua castellana i fer constar que la versió catalana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió castellana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 28 de novembre de 2018

**La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral**

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria  
(BOIB 105/2015)



## Capítol I

### Disposicions Generals

#### Article preliminar.

##### **Igualtat i no discriminació. Declaració de principis.**

És intenció de les parts negociadores respectar a tot moment el principi d'igualtat efectiva entre homes i dones.

A aquest efecte, el present conveni es redacta amb l'ànim de respectar a tot moment aquest principi, sense realitzar cap discriminació.

Per tant, qualsevol paraula del present conveni relativa a persones (treballador, etc), s'entendrà utilitzada en el gènere neutre, sent per tant aplicable indistintament tant a homes com a dones.

#### Article 1.

##### **Parts negociadores**

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre la representació de la Fundació Pilar i Joan Miró a Mallorca, a través dels membres designats amb aquesta finalitat per part d'aquesta Fundació, i la representació legal dels treballadors que tenen les competències, les facultats, els drets i les garanties que es determinen a l'Estatut dels treballadors i a la Llei orgànica de llibertat sindical. A l'efecte de l'aplicació d'aquest Conveni es considera la Fundació Pilar i Joan Miró a Mallorca (d'ara endavant FPJM) com l'empresa.

#### Article 2.

##### **Àmbit d'aplicació personal**

Les disposicions contingudes en aquest Conveni afecten tot el personal laboral que presta els seus serveis a l'FPJM.

Queden expressament exclosos de l'aplicació d'aquest Conveni: a) el personal d'alta direcció; b) els col·laboradors i els assessors contractats per l'FPJM per als seus programes o serveis; c) els artistes en general, en relació amb els serveis pels quals siguin contractats en l'àmbit de projectes concrets; d) el personal procedent d'altres museus, fundacions públiques o administracions.

#### Article 3.

##### **Àmbit temporal, denúncia i pròrroga**

Aquest Conveni col·lectiu té una durada de quatre anys i entrarà en vigor el 1.06.2018, amb independència de la seva publicació al BOIB.

Qualsevol de les parts signants pot denunciar aquest Conveni amb una antelació mínima de dos mesos en relació amb la data del seu venciment. Perquè la denúncia tingui efectes s'haurà de fer mitjançant una comunicació escrita a l'altra part –una còpia de la qual s'haurà de presentar a l'efecte de registre–, respectant en tot cas el que estableix l'article 89.1 de l'Estatut dels treballadors.

Si no hi ha denúncia, el Conveni es prorroga automàticament per anys naturals i el seu contingut (tant normatiu com d'obligacions) es manté en vigor.

#### Article 4.

##### **Vinculació a la totalitat**

Aquest Conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri d'obligacions recíproques i mútues contraprestacions assumides per les parts, i cap de les obligacions i de les contraprestacions que s'hi esmenten es poden considerar de manera aïllada.

#### Article 5.

##### **Garanties individuals**

Els pactes, les clàusules o les condicions individuals que impliquin en el seu conjunt i en còmput anual condicions més beneficioses respecte de les pactades en aquest Conveni es mantindran vigents per als treballadors que gaudeixin d'aquestes condicions més beneficioses.

#### Article 6.

##### **Interpretació del Conveni**

El personal pot presentar davant la representació laboral els dubtes que puguin sorgir en l'aplicació del Conveni, amb independència del dret a reclamar.



Aquesta representació laboral haurà d'informar el treballador/ra sobre la qüestió plantejada i, si cal, ho ha de comunicar a la Direcció, per si el dubte pot ser resolt en aquest nivell. Si això és impossible o si continua havent-hi incertesa o discrepàncies, caldrà dirigir-se a la Comissió Paritària. Aquesta Comissió haurà d'estudiar la qüestió plantejada i emetre l'informe corresponent, el contingut del qual s'haurà de comunicar a la persona interessada, sense perjudici del seu dret a acudir a la jurisdicció social, si escau.

#### **Article 7.**

##### **Comissió Paritària per a la Interpretació i la Vigilància**

Com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment d'aquest Conveni es constituirà una comissió paritària quan aquest es firmi. Aquesta comissió s'haurà de reunir a petició d'una de les parts en un termini màxim de 10 dies.

1. La Comissió Paritària haurà d'estar integrada per dos vocals com a màxim per cada part, amb representació igual tant per part de l'FPJM com de la representació legal dels treballadors. Cada part pot convocar un assessor si ho considera pertinent.
2. Els assessors són designats lliurement pels vocals de cada part, i són assessors amb veu però sense vot.
3. La Comissió Paritària podrà, a més, usar els serveis permanents o ocasionals d'assessors en totes les matèries que siguin de la seva competència, també amb veu però sense vot.
4. Funcions. Les funcions específiques de la Comissió Paritària són les següents:
  - a. La interpretació autèntica del Conveni.
  - b. L'arbitratge i la conciliació de les qüestions o els problemes sotmesos a la seva consideració, per ambdues parts o en els supòsits prevists en aquest text.
  - c. Intervenir en els conflictes col·lectius exercint funcions de mediació, amb audiència prèvia d'ambdues parts.
  - d. Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
  - e. Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.
  - f. Ser mitjà de desenvolupament i resolució dels conflictes de tots i cadascun dels aspectes que regula aquest Conveni i, en particular, de tot el relacionat amb les condicions de treball i les relacions laborals.
  - g. Emetre dictamen en el termini màxim de 7 dies hàbils des de la seva recepció sobre les discrepàncies que puguin sorgir durant la negociació en els períodes de consulta per a la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu esmentades a l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors.
5. Els acords de la Comissió Paritària són vinculants i requereixen l'aprovació per majoria dels seus membres.
6. L'exercici de les funcions anteriors no obstaculitza en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes a les disposicions legals.
7. Procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la inaplicació de les condicions de treball a què es referix l'article 82.3 ET. Les distintes instàncies a les quals es pot acudir són les següents:
  - a. Sotmetiment de les discrepàncies a la comissió paritària del conveni, de caràcter potestatiu segons l'article 82.3, excepte que una de les parts en sol·liciti la intervenció.
  - b. Recurs al TAMIB, quan no s'hagi sotmès la discrepància a la comissió paritària o en aquesta no s'hagi arribat a un acord.
  - c. Arbitratge voluntari.
  - d. De manera subsidiària a les anteriors i en darrer terme, qualsevol de les parts podrà sol·licitar acudir a la Comissió Consultiva de Convenis col·lectius de les Illes Balears, creada pel Decret 51/2013, de 29 de novembre.

A la sessió constitutiva s'establiran les seves regles de funcionament, que s'inclouran com a annex.

Els acords i els assumptes tractats a la Comissió s'hauran de fer públics.

#### **Article 8.**

##### **Conflictivitat**

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a exhaurir les vies de diàleg abans d'adoptar mesures o actituds conflictives. A aquest efecte, i abans d'adoptar qualsevol mesura legal de conflicte, les parts acorden sotmetre's a la mediació exercida pel TAMIB.





## Capítol II

### Organització Del Treball

#### Article 9.

##### Organització del treball

L'organització pràctica del treball, amb subjecció al que preveuen aquest Conveni i la legislació general vigent, és competència i facultat exclusiva de l'FPJM, a través dels seus òrgans de govern i administració, sense perjudici, en qualsevol cas, dels drets d'informació, consulta i negociació reconeguts als treballadors per l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i aquest Conveni col·lectiu.

Quan les conseqüències de les decisions de l'FPJM puguin repercutir sobre les condicions de treball del personal al seu servei, caldrà consultar-les amb representants dels treballadors o amb el Comitè d'Empresa i negociar. L'FPJM no pot encarregar als treballadors cap tasca que menyscabi la seva dignitat professional, que suposi discriminació professional o que sigui lesiva per a la seva dignitat com a persona.

#### Article 10.

##### Calendari laboral

El calendari laboral es publicarà anualment, tan aviat com es coneguin els festius laborals d'àmbit estatal, autonòmic i local, segons l'ordenació laboral per a les Illes Balears. Els dies 24 i 31 de desembre les oficines de l'FPJM estaran tancades.

#### Article 11.

##### Jornada laboral

La jornada laboral ordinària s'estableix en 37,5 hores setmanals de feina efectiva.

La jornada anual és de 1.635 hores de feina efectiva.

Horari:

- 37,5 hores setmanals a raó de 7 hores i 30 minuts diaris que corresponen a 25 hores fixes i 12,5 hores mòbils.

- Part fixa de la jornada:

o de dilluns a divendres de 9 a 14 h

Resta d'hores mòbils:

o de dilluns a divendres de 7 a 18h (horari d'hivern) o a 19h (horari d'estiu), és a dir, en funció de l'horari de tancament del museu

Amb caràcter general, la jornada es realitzarà habitualment de forma continuada.

Les hores mòbils es distribuïràn en funció de les necessitats del servei. En qualsevol cas, quan no hi hagi exigències específiques de servei, el treballador podrà distribuir les hores mòbils a la seva conveniència.

Les hores mòbils es podran realitzar fora de l'horari establert com a jornada laboral ordinària. En aquest supòsit (és a dir, sempre que sigui fora dels horaris establerts), l'FPJM està obligada a compensar a raó d'una hora i mitja per cada hora treballada a partir de les 18 h o 19 h (en funció de l'horari de tancament del museu) o en dissabtes, i 2 hores a partir de les 22 h, , diumenge o els festius. Aquestes compensacions són acumulables d'un mes a un altre, amb liquidació mensual.

En cas de necessitat, per a cobrir les activitats o esdeveniments programats per l'FPJM, si s'han de realitzar tasques fora de l'horari establert, els caps o els responsables de departaments o serveis i els treballadors mateixos poden proposar el canvi eventual d'horari a la Direcció perquè l'aprovi, amb la possibilitat que la Direcció també podrà proposar aquest canvi eventual d'horari als treballadors. Aquest canvi eventual d'horari podrà deixar sense efecte la part fixa de la jornada. En qualsevol cas, el canvi eventual d'horari ha de respectar el descans diari de 12 hores i el setmanal de 36 hores, i s'haurà de comunicar als treballadors amb una antelació mínima de 7 dies naturals.

#### Article 12.

##### Descans

El personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, quan la jornada diària continuada excedeixi de sis hores gaudirà d'un descans en la jornada de feina d'un període de 30 minuts computables com a temps de feina efectiu (o 15 minuts si la jornada es inferior).

Si per raó del canvi eventual d'horari s'ha de realitzar jornada partida, el descans mínim entre períodes serà d'una hora.

Aquest descans no és acumulable amb l'hora d'entrada ni de sortida. El descans no gaudit durant un dia de feina no es podrà recuperar.

#### **Article 13.**

##### **Hores extraordinàries**

Cada hora de feina efectiva que es realitza sobre l'horari de la jornada laboral, si és per causa justificada i està autoritzada per la Direcció o la persona responsable, serà recuperada a raó d'una hora i mitja per cada hora treballada.

Alternativament, a elecció de l'FPJM, l'hora extraordinària serà compensada econòmicament amb un increment del 75% sobre el salari que correspon a cada hora ordinària. Si l'hora extraordinària és nocturna o festiva, l'increment es calcularà sobre el salari de l'hora nocturna o festiva.

El nombre d'hores extraordinàries no podrà superar les 80 hores anuals.

El valor de l'hora ordinària per a cadascun dels nivells retributius del personal inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni és el resultat de la següent fórmula:

Valor de l'hora ordinària = total de les retribucions anuals / hores anuals (\*)

\*Les que estableixi anualment el calendari

#### **Article 14.**

##### **Viatges i sortides**

A les sortides de viatges de *courrier*, coordinació d'exposicions, o qualsevol altra tasca realitzada en representació de l'FPJM o que suposi pernòctar, a més de la jornada habitual que realitza el treballador es consideraran com a hores addicionals efectives de feina dues hores més per cada dia laborable i i hora per hora diumenges y festius. Es respectarà el descans setmanal d'un dia i mig.

La compensació d'hores per viatges té un límit acumulatiu de 60 hores anuals amb liquidació mensual. S'entén que formen part d'aquest còmput i límit, de manera exclusiva, les denominades hores addicionals. Superat aquest límit, el treballador té dret a triar si l'excés d'hores es compensa o si se li abona a preu d'hora normal.

### **Capítol III.**

#### **Condicions Professionals**

#### **Article 15.**

##### **Ingrés i provisió de llocs de feina**

Totes les vacants incloses a l'oferta d'ocupació pública que es produeixin a la plantilla de l'FPJM s'han de cobrir mitjançant convocatòria pública, per concurs, concurs-oposició o oposició lliure, i la seva convocatòria s'haurà d'anunciar mitjançant publicació al BOIB.

A la fase de concurs de les proves pertinents es valorarà l'antiguitat a la Fundació.

S'haurà d'informar el representant dels treballadors sobre les bases de cada convocatòria.

La composició dels òrgans de selecció s'haurà d'ajustar a les previsions de la normativa reguladora d'accés a l'ocupació pública. Els seus membres no hauran de pertànyer necessàriament a la plantilla de l'FPJM. El representant del personal podrà designar un representant, que tampoc haurà de pertànyer necessàriament a la plantilla de l'FPJM, amb funcions de vigilància i control del bon desenvolupament del procediment selectiu.

Amb el resultat de les proves de l'oferta pública d'ocupació es formarà un borsí per a la contractació temporal per a cobrir les places vacants, baixes, substitucions i permisos.

#### **Article 16.**

##### **Provisió de vacants amb caràcter temporal**

En cas de cobertura de supòsits d'incapacitat temporal, excedències, llicències amb reserva de lloc de feina i reduccions de jornada en els casos previstos a l'Estatut dels treballadors o en aquest Conveni, l'empresa queda facultada, si escau, a utilitzar els borsins de personal que s'hagin creat, recórrer al SOIB o, alternativament, seguir un procediment abreujat d'ingrés provisional a la plantilla.

Si els treballadors amb reserva de lloc de feina no sol·liciten, en cessar en el seu càrrec o en finalitzar la llicència, la seva reincorporació en el termini de 30 dies, la plaça que ocupaven se sotmetrà a concurs públic. El treballador substituït continuarà prestant temporalment els seus serveis fins que la vacant no es cobreixi de manera definitiva.

Per a la resta d'aspectes valdrà el que disposa l'article anterior.

Si hi ha vacants derivades de situacions d'incapacitat temporal i l'empresa no pot fer front als treballs o a les activitats dels treballadors en la dita situació amb la resta de treballadors en actiu, aquestes vacants s'hauran de substituir mitjançant el tipus de contractació o contractacions corresponents. Aquestes substitucions no donen dret al treballador, en cap cas, a cobrir de forma definitiva la vacant del treballador substituït.

#### **Article 17.**

##### **Classificació professional**

Els treballadors que presten serveis a l'FPJM seran classificats, atenent les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral objecte del contracte, en grups professionals i, dins cada grup, en nivells.

Els grups professionals agrupen unitàriament els treballadors que realitzen funcions o tasques per a l'exercici de les quals es requereixen aptituds professionals i titulacions anàlogues o equivalents, i determinen el contingut general de la prestació laboral exigible a tals treballadors. La pertinença a un grup professional capacitarà per a exercir totes les tasques i cometes pròpies dels llocs de feina pertanyents a aquest grup professional i àrea funcional, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de titulacions i aptituds professionals específiques.

Els nivells –en total cinc– agrupen els llocs de feina que presenten graus d'especialització, responsabilitat, nivell de capacitació i autonomia homogenis.

Els treballadors de l'FPJM s'enquadraran en els següents grups professionals:

- Grup professional I: l'integren els treballadors que, tenint un títol universitari de grau concorde amb el lloc que han d'ocupar, desenvolupen funcions tècnicament complexes, amb un important grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Tenen la responsabilitat directa de la gestió d'un departament o servei. Participen en la definició dels objectius de la seva àrea d'activitat i prenen decisions en l'exercici de la seva responsabilitat. Organitzen, supervisen i coordinen el treball d'altres treballadors. Corresponen a aquest grup els nivells 1 i 2.
- Grup professional II: l'integren els treballadors que, tenint un títol universitari de grau, formació professional de tècnic superior o d'altres titulacions equivalents, realitzen funcions tècniques amb un alt grau d'especialització i que integren, coordinen i supervisen l'execució de diverses tasques homogènies o funcions especialitzades que requereixen una àmplia experiència i responsabilitat. Normalment actuen sota instruccions i supervisió general d'una altra o altres persones, establint o desenvolupant programes o aplicacions tècniques. Correspon a aquest grup el nivell 3.
- Grup professional III: l'integren els treballadors que, tenint el títol de batxiller, formació professional de tècnic o d'altres titulacions equivalents, realitzen tasques que, tot i que s'executen sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa i sistemàtica, sense perjudici que en la seva execució els puguin ajudar altres treballadors del mateix grup professional. Corresponen a aquest grup els nivells 4 i 5.

#### **Capítol IV.**

##### **Condicions Econòmiques**

#### **Article 18.**

##### **Salari base**

Els salaris dels treballadors seran els reflectits a la taula annexa. Aquests salaris s'incrementaran anualment, si escau, en la quantia que estableixin les corresponents lleis de pressuposts generals de l'Estat per als empleats públics.

#### **Article 19.**

##### **Antiguitat**

D'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors, l'antiguitat es computa segons la següent taula:



Anys de relació laboral	Triennis	Percentatge de triennis	Percentatge acumulat
3	1	5	5
6	2	5	10
9	3	5	15
12	4	5	20
15	5	5	25
18	6	5	30
21	7	5	35
24	8	5	40
27	9	5	45
30	10	5	50
33	11	5	55
36	12	5	60

Els triennis es computaran a partir de l'u de gener de l'any en què es compleixin.

Es computarà l'antiguitat dels treballadors temporals que adquireixin la condició de fixos o indefinidos en plantilla.

#### **Article 20.**

##### **Pagues extres**

S'estableixen tres pagues extraordinàries, distribuïdes en les següents dates: 31 de març, 30 de juny i 30 de novembre. Aquestes pagues s'abonaran a raó de l'haver mensual que rebí el treballador. A aquest efecte es considera haver mensual la suma de salari base, antiguitat i complements.

#### **Article 21.**

##### **Complement de nivell**

S'estableix un complement de nivell que s'abonarà en 15 mensualitats, segons la taula salarial annexa. Per a aquells treballadors que vengen percebent un complement *ad personam*, aquesta quantitat es deduirà del complement de nivell.

#### **Article 22.**

##### **Retribucions extrasalarials**

###### *Dietes*

Els treballadors que per raons de servei siguin desplaçats a més de 20 km de la seu de l'FPJM tindran dret a percebre les dietes i les indemnitzacions que corresponguin segons la legislació vigent a la CAIB a cada moment, sempre que es trobin desplaçats entre les 13 i les 15 h.

###### *Quilometratge*

Quan per necessitats del servei l'FPJM obligui a realitzar un determinat desplaçament que impliqui utilitzar vehicle propi s'haurà d'establir una indemnització per quilometratge considerada des del lloc de feina fins al punt en el qual s'hagi de prestar el servei. Aquesta indemnització es fixa en la quantitat de 0,19 € per km.

### **Capítol V.**

#### **Vacances, Llicències i Excedències**

#### **Article 23.**

##### **Vacances**

Tots els treballadors tenen dret a unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils per any complet de servei efectiu, o dels dies que proporcionalment corresponguin al temps de servei. A aquest efecte no tenen la consideració de dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per a les jornades especials.





Les vacances s'hauran de gaudir dins el mateix any natural o, excepcionalment, quan les necessitats del servei ho justifiquin, fins al darrer dia del mes de gener de l'any següent. Aquest darrer límit no s'exigeix en els casos de gaudi després dels permisos de maternitat i paternitat. Així mateix, tenen dret a un dia hàbil addicional en complir quinze anys de servei i a un altre dia més en complir els vint, els vint-i-cinc i els trenta, fins a un total de quatre dies addicionals per any.

Les vacances s'hauran de gaudir en un únic període o en un màxim de 4 períodes diferents sense restriccions, sobre la base de l'interès de cada treballador i sempre que les necessitats del servei ho permetin. Aquests períodes poden començar qualsevol dia de la setmana.

Els dos primers mesos de l'any s'haurà d'elaborar un pla de vacances, que hauran d'aprovar conjuntament l'empresa i els representants dels treballadors, i que s'haurà d'exposar al tauler d'anuncis abans del 30 de març. L'FPJM o el treballador, sempre per acord mutu, podran modificar el període assignat.

Es respectarà en qualsevol cas el que disposa l'art. 38.3 ET en relació al dret dels treballadors de conèixer el període de vacances amb una antelació mínima de dos mesos.

#### **Article 24.**

##### **Llicències retribuïdes**

El personal té dret a gaudir de llicències retribuïdes, pel temps indicat, amb avís i justificació previs, en els següents casos:

- a. Per mort, accident, ingrés hospitalari, intervenció quirúrgica o malaltia greu d'un familiar dins el primer grau de consanguinitat o afinitat: tres dies hàbils quan l'esdeveniment es produeix a la mateixa localitat i cinc dies hàbils quan és en una localitat diferent. Quan es tracta de mort, accident, ingrés hospitalari, intervenció quirúrgica o malaltia greu d'un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeix a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan és en una localitat diferent.
- b. Per trasllat de domicili sense canvi de residència: dos dies.
- c. Per a exercir funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
- d. Per concórrer a exàmens (quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional), al gaudi dels permisos necessaris
- e. Per a lactància de fill de menys de dotze mesos: una hora d'absència de la feina, que es pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de jornada normal en mitja hora a l'inici i final de la jornada, o en una hora al principi o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament qualsevol dels dos progenitors, si tots dos treballen. La treballadora també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltipl
- f. Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de ser hospitalitzats després del part: absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries amb la percepció de la retribucions íntegres. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball amb la disminució proporcional de les seves retribucions.
- g. Per raons de guarda legal, quan té la cura directa d'algun menor de menys de 12 anys, d'una persona anciana que requereix especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que corresponguin. Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pot valer per si mateix i no desenvolupa cap activitat retribuïda.
- h. Pel temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal.
  - a. Per assumptes propis: 7 dies.
  - j. Per matrimoni: 15 dies naturals.
  - k. Pel temps indispensable per a realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per part de les treballadores embarassades.

#### **Article 25. Llicències no retribuïdes**

El treballador que hagi complert almenys un any de serveis efectius pot sol·licitar llicències sense sou per un termini no inferior a set dies ni superior a tres mesos. Aquestes llicències es concediran dins el mes següent a la sol·licitud o immediatament, si es donen circumstàncies greus, sempre que ho permetin les necessitats del servei. La durada acumulada d'aquestes llicències no pot excedir els tres mesos cada dos anys.

#### **Article 26. Excedències**

L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reintegrés s'ha de sol·licitar dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.



El treballador que tingui una antiguitat a l'empresa d'almenys un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini que no sigui inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència voluntària anterior

Els treballadors tenen dret a gaudir un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa

Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, d'una durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si sol, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades del servei.

Si un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici de l'excedència dóna fi al que, si s'escau, s'estigui gaudint.

El període en què el treballador està en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat. Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, si el treballador forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estén fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos quan es tracti de categoria especial.

Així mateix, poden sol·licitar el pas a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

El treballador en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de la mateixa categoria que la seva o similar que hi hagi o es produeixin a l'empresa.

## Capítol VI.

### Prestacions Socials

#### Article 27.

##### Ajudes socials

- a. Ajuda per insuficiència física o psíquica i educació especial. Els treballadors que tinguin al seu càrrec fills amb insuficiència física o psíquica tenen dret a una ajuda mensual de 133,03 € per fill en aquestes condicions. Aquesta ajuda és incompatible amb l'ajuda per escolaritat. Així mateix, si necessiten una educació especial, l'FPJM abonarà el 50% de les despeses d'aquesta situació, a més de les normals per escolaritat, sense que en cap cas es pugui superar l'import de 208,83 € mensuals.
- b. Ajudes mèdiques. S'estableixen com a annex les ajudes mèdiques per despeses de malaltia, pròtesi, etc., que s'atorgaran si no estan cobertes per la Seguretat Social.
- c. Ajuda per escolaritat. S'estableix una ajuda per escolaritat de 23,25 € mensuals per cada fill fins als 18 anys, amb l'acreditació prèvia de l'escolaritat d'aquest.
- d. Ajudes per estudis i formació. L'FPJM concedirà aquestes ajudes per estudis i formació dins els límits de la partida pressupostària corresponent quan (i) es tracti d'estudis relacionats amb el seu lloc de treball, (ii) es tracti d'escoles o instituts públics, amb exclusió de centres privats, i (iii) la durada del curs no superi la durada de la relació laboral:
  1. Abonament del 100% de la matrícula oficial per a:
    - i. Batxillerat.
    - ii. Mòduls ocupacionals.
    - iii. Accés a la Universitat per a majors de 25 anys.
    - iv. Escola Oficial d'Idiomes.
  2. Abonament del 50% de la matrícula oficial per a:
    - v. Titulacions universitàries de grau o superior.
    - vi. Cursos específics de formació relacionats amb el lloc de feina. Per a aquest supòsit s'acceptaran cursos o seminaris tant públics com privats.



A l'efecte de control i execució de la partida pressupostària, les sol·licituds s'hauran de dirigir a la Direcció abans de l'1 de setembre de cada any i s'hi haurà d'adjuntar el certificat d'abonament de la matrícula, en el qual constin l'import, el curs, la carrera i/o les assignatures que s'incloguin. Aquestes sol·licituds es resoldran durant el mateix exercici.

#### **Article 28.**

##### **Pagaments avançats**

Per motius d'urgència o de necessitat degudament acreditats, els treballadors tenen dret a rebre una paga avançada de fins a dues mensualitats de salari base més antiguitat.

Aquests pagaments avançats no generen interessos i es reintegren amb un mínim de dues mensualitats i un màxim de vint.

La concessió es fa a partir de la sol·licitud de l'interessat a l'FPJM, en la qual s'indica la quantitat sol·licitada i el termini triat per a reintegrar-la. La Direcció pot demanar informe al delegat de personal o a la Comissió Paritària sobre l'apreciació i la qualificació de les raons al·legades pel sol·licitant, com també sobre les preferències en cas de concurrència de sol·licituds i limitació del saldo viu de crèdits.

La concessió s'ha d'abonar en el mes següent a la sol·licitud. En cas de cessament de la relació laboral amb l'FPJM l'interessat haurà de reintegrar la totalitat del pagament avançat pendent de devolució.

No es pot concedir un pagament avançat fins que no s'ha amortitzat íntegrament l'anterior.

#### **Article 29.**

##### **Seguretat Social**

Sempre que un treballador estigui de baixa per incapacitat temporal en qualsevol de les seves contingències, l'FPJM complementarà les prestacions que el treballador rebi de la Seguretat Social fins a arribar al 100% del seu salari a nivell mensual. En cap cas serà aplicable aquest complement quan el treballador no tingui la mancança suficient per a ser beneficiari d'una prestació.

#### **Article 30.**

##### **Desplaçament a l'estranger**

En el supòsit que el treballador es desplaci per motius de feina a un país estranger amb el qual Espanya tingui subscrit un conveni internacional en matèria de Seguretat Social, l'empresa i el treballador s'obliguen a formalitzar, abans d'efectuar-se el desplaçament, la documentació corresponent perquè el treballador que es desplaci pugui, si s'escau, ser beneficiari de les prestacions corresponents en matèria de Seguretat Social.

Per als països amb els quals no existeixi conveni, l'FPJM haurà de concertar amb l'entitat asseguradora que consideri oportuna la cobertura de l'acció i la prestació esmentada a l'apartat anterior.

#### **Article 31.**

##### **Jubilació anticipada**

Els treballadors que es jubilin voluntàriament abans de complir l'edat ordinària de jubilació prevista per als treballadors segons la legislació vigent en el moment de la sol·licitud, si han prestat un mínim de 5 anys de serveis rebran de l'FPJM una determinada quantitat en una única solució, en concepte de jubilació anticipada, que s'obtindrà de la següent taula:

- De 5 a 4 anys d'antelació, 29.491,00 €
- De 4 a 3 anys d'antelació, 20.417,00 €
- De 3 a 2 anys d'antelació, 17.014,00 €
- De 2 a 1 any d'antelació, 12.477,00 €

Per a preveure pressupostàriament les quantitats que s'han d'assignar als pressuposts de cada any per a aquesta finalitat, els treballadors que tinguin intenció d'acollir-se a aquest Pla ho hauran de comunicar per escrit abans del 30 de setembre de l'any anterior a aquell en què decideixin exercir aquest dret. Els qui no ho facin quedaran sotmesos, pel que fa al cobrament de la gratificació o premi, al que disposa l'apartat 3 d'aquest article.

La sol·licitud de la prestació s'ha de presentar conjuntament amb la de jubilació voluntària, amb una antelació mínima d'un mes al compliment de l'edat respectiva. L'import es percebrà a través de transferència bancària com a ingrés de nòmina el mateix mes o el mes següent a aquell en què el treballador presenti a l'FPJM una còpia de la resolució de la Seguretat Social per la qual se li concedeix la percepció de la prestació per jubilació.

Les gratificacions especificades que es produeixin l'any 2018 s'hauran d'abonar amb càrrec a les partides pressupostàries per al personal laboral, en rigorós ordre de preferència temporal i fins que s'exhaureixin, sempre que els interessats hagin avisat amb una antelació mínima de tres mesos de la intenció d'optar per la jubilació anticipada.

Una vegada esgotades les partides corresponents, les jubilacions que es produeixin generen el dret a la percepció de la gratificació en el primer mes de vigència del pressupost del següent exercici.

#### **Article 32.**

##### **Pòlissa d'assegurança**

La FPJM s'obliga a subscriure una pòlissa d'assegurança col·lectiva a favor de tots els treballadors que a cada moment formin la plantilla.

Aquesta pòlissa cobrirà les següents situacions:

- invalidesa permanent en el grau de total per a la professió habitual, i absoluta per a tot tipus de treball, derivada de contingències professionals (és a dir, accident de treball o malaltia professional), per un import de 28.668,28 €
- mort per accident de treball o malaltia professional, per un import de 22.297,54 €
- mort per contingències comunes, per un import de 12.000 €

Aquestes quantitats seran percebudes per la/es persona/es que el treballador designi i comuniqui a l'empresa o, si escau, a l'asseguradora mateixa.

L'empresa s'obliga, a principis de cada any, a donar a conèixer als treballadors l'actualització de les persones designades per a percebre, si s'escau, la indemnització prevista en aquest article. Si el treballador no respon en el termini establert per l'empresa s'entén que el perceptor és la persona que ja s'ha designat i que l'empresa coneix.

#### **Article 33. Roba de feina**

L'FPJM haurà de proveir els treballadors que ho necessitin del material i vestuari adequat i indispensable per al bon funcionament del servei. S'hauran de renovar dos conjunts de vestuari complet una vegada per any, o més en cas de causa justificada. L'FPJM reposarà les peces de feina que estiguin en un estat inadequat d'ús. Els treballadors estan obligats a retornar el vestuari utilitzat quan rebin el nou o en cas de finalització del contracte laboral amb l'FPJM. Els treballadors estan obligats a dur durant la jornada laboral el vestuari o calçat que se'ls hagi entregat.

#### **Article 34. Dotació d'eines**

L'FPJM dotarà tots els treballadors de les eines i els materials adequats en cada cas i secció de feina. Aquestes eines, proposades per l'encarregat de manteniment o els responsables de departaments o serveis, hauran de complir les normes sobre qualitat, rendiment i seguretat. Les que tinguin la condició d'equip de protecció individual s'hauran d'ajustar a la normativa de prevenció riscos laborals.

### **Capítol VII.**

#### **Drets Generals i Sindicals**

#### **Article 35. Drets d'informació, consulta i competències del Comitè d'Empresa o el representant dels treballadors.**

Es té en compte com a referència mínima l'article 64 de l'Estatut dels treballadors pel que fa a informació, consulta i competències del Comitè d'Empresa. A fi d'establir una comunicació fluida sobre el funcionament de l'empresa, ambdues parts s'han de reunir almenys trimestralment perquè el personal pugui col·laborar en la seva millora global.

#### **Article 36. Dret de reunió**

Els treballadors poden exercir el legítim dret de reunió a les dependències de l'FPJM amb els requisits i les condicions següents:

- a. Formalitzar la sol·licitud pertinent amb una antelació mínima de 72 hores.
- b. Fixar el dia, el lloc i l'hora en el qual s'hagi de dur a terme.
- c. Comunicar l'ordre del dia de l'assemblea.
- d. Citar les dades personals dels qui la convoquin i acreditar la seva representació per a la convocatòria.
- e. Les reunions s'hauran de dur a terme, en tot cas, fora de l'horari de feina.



Si en el termini de 24 hores anteriors a la data de la reunió la Direcció de l'FPJM no ha formulat, per qualsevol mitjà, cap objecció, la reunió es podrà dur a terme sense altres requisits.

En el termini de 24 hores s'haurà de notificar a la Direcció de l'FPJM l'hora de finalització de l'assemblea. Una vegada transcorregut aquest termini sense que s'hagi complert aquesta prescripció s'entendrà que la reunió ha tingut una durada de tres hores.

Les assemblees hauran de ser convocades pel representant dels treballadors. La reunió no haurà de perjudicar la prestació dels serveis i les persones que la convoquen són responsables del seu desenvolupament normal.

#### **Article 37.**

##### **Assetjament laboral - Protocol**

Tot treballador pot assenyalar per escrit a través dels seus representants els actes que suposin manca de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral.

L'FPJM, a través de l'òrgan competent, haurà d'obrir l'oportuna investigació i instruir, si s'escau, el corresponent expedient disciplinari.

#### **Article 38.**

##### **Funcions del representant**

El representant dels treballadors té les següents funcions:

a. En matèria de contractacions:

i. Conèixer la còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de formalitzar per escrit, llevat dels d'alta direcció, com també les seves pròrrogues i denúncies, en el termini de deu dies des que se subscriguin. Quedaran exclosos de la còpia bàsica totes les dades que puguin afectar la intimitat personal.

ii. Ser informat dels convenis que es duguin a terme amb les oficines d'ocupació.

iii. Conèixer els models de contracte de feina que utilitza l'FPJM, com també els elements relatius a la finalització de la relació laboral.

iv. Tenir coneixement dels contractes de durada determinada senyalitzats.

v. Rebre informació de la previsió de noves contractacions, amb indicació del seu nom, les seves modalitats i el tipus de contracte.

b. En matèria de feina:

vii. Ser informat mensualment de les hores extraordinàries realitzades.

viii. Ser informat de les sancions imposades per faltes molt greus.

ix. Conèixer les estadístiques, almenys semestralment, sobre l'índex d'absentisme i les seves causes.

El representant dels treballadors ha de ser escoltat i per a això se li ha de concedir un termini de quinze dies per a emetre informe sobre les següents qüestions:

a. Reestructuració de la plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals en aquesta.

b. Reduccions de jornada.

c. Plans de formació professional.

d. Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de feina.

e. Estudi de temps, establiment de primes i incentius i valoració dels llocs de feina.

f. Reclamació de classificació professional adequada del treballador.

g. Fixació o modificació d'horari.

#### **Article 39.**

##### **Drets i garanties del representant dels treballadors**

###### **1. Drets:**

a. El dret de reunió dins i fora de les hores de feina a local sindical no està supeditat a cap tipus de requisit, llevat de la disponibilitat del temps sindical que tingui cada membre de la representació i de l'acreditació documental del motiu de l'assistència

b. El representant dels treballadors disposa d'un crèdit de quinze hores mensuals, retribuïdes a salari real, per a exercir de les seves funcions de representació. Les hores dedicades a la negociació del Conveni no es comptabilitzen en el crèdit fixat anteriorment. Aquestes hores s'hauran de justificar.

L'exercici de les funcions representatives comprèn l'assistència a reunions, cursos de formació, seminaris, congressos i informacions sindicals, etc.

c. L'FPJM haurà de mantenir a la disposició del representant dels treballadors un tauler d'anuncis. Així mateix, haurà de garantir l'exercici de les funcions informatives i de representació, sense perjudici del normal desenvolupament productiu.



## 2. Garanties:

- No ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional per raó, precisament, de l'exercici de la seva funció, durant el seu mandat i dins l'any següent a aquell en què aquest expiri.
- Quan s'hagi d'organitzar un trasllat o un canvi de torn per necessitats del servei que afectin un representant dels treballadors, aquest serà el darrer a ser traslladat o canviat de torn, tret que voluntàriament triï aquestes opcions.
- Obertura d'expedient contradictori perquè sigui escoltat l'interessat en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus.

Para tot el que no preveuen els articles anteriors, en relació amb el Comitè d'Empresa, els representants dels treballadors i els delegats sindicals, serà aplicable el que preveuen l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.

## Capítol VIII.

### Condicions de Salut Laboral i Pr

#### Article 40. Salut laboral

L'FPJM haurà de complir de manera estricta les mesures de seguretat i higiene previstes per la legislació i la normativa vigents i, en concret, la Llei de prevenció de riscos laborals i els reglaments que la desenvolupin.

#### Article 41. Prevenció de riscos laborals. Delegats de prevenció

El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene al treball, com també el correlatiu deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària.

Així mateix, el treballador té dret a participar en la formulació de la política de prevenció al centre de feina i en el control de les mesures adoptades i en desenvolupament d'aquestes, a través dels seus representants legals i dels òrgans interns i específics de participació en aquesta matèria.

El nomenament del delegat de prevenció ha de recaure en aquest cas en un membre de la representació dels treballadors. El nombre de delegats de prevenció corresponent és el que fixa l'article 35.2 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Les tasques que ha de desenvolupar el delegat de prevenció són les que s'especifiquen a la Llei de prevenció de riscos laborals.

#### Article 42. Vigilància de la salut

L'FPJM, amb els seus propis mitjans o amb els recursos d'entitats especialitzades, haurà de garantir al seu personal la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos específics inherents a la seva feina. En concret s'haurà d'efectuar:

- una valoració inicial de la salut personal prèvia a la incorporació (o reincorporació) a la feina o després de l'assignació de tasques específiques amb nous riscos per a la salut
- una valoració de la salut del personal que reprèn la feina després d'una absència prolongada per motius de salut
- una valoració de salut del personal en intervals periòdics, i reconeixements generals d'acord amb el protocol i els procediments que recomanin els especialistes en medicina del treball
- el reconeixement mèdic del personal especialment sensible, incloent-hi la dona embarassada o en període de lactància.

Disposició adicional primera RLT.

L'empresa es compromet a realitzar i presentar amb la major celeritat possible la Relació de Llocs de Treball (RLT).



**ANNEX I**

**Taula Salarial, Grups i Nivells**

Taula Salarial

Grup Professional	Nivell	Salari Base	Salari Base Anual	Comple-ment Nivell Mensual	Comple-ment Nivell Anual	Retribució Total 2018
I	1	2.187,60	32.814,00	110,00	1.650,00	34.464,00
	2	1.961,97	29.429,55	100,00	1.500,00	30.929,55
II	3	1.736,33	26.044,95	90,00	1.350,00	27.394,95
III	4	1.374,69	20.620,35	75,00	1.125,00	21.745,35
	5	1.332,23	19.983,45	55,00	825,00	20.808,45

Grups i Nivells

Grup Professional	Nivell Salarial	Nom del Lloc de Feina
I	1	Cap del Departament de Col·leccions
I	1	Cap del Departament d'Administració
I	2	Cap del Servei de Comunicació i Màrqueting
I	2	Cap del Servei d'Educació i Activitats
II	3	Tècnic de biblioteques i arxius
		Tècnic de registre
		Tècnic d'informàtica
		Tècnic de restauració i conservació
II	3	Tècnic coordinador d'exposicions
		Secretari/tària de direcció
III	4	Administratiu
		Auxiliar d'educació i activitats
		Mestre de tallers
		Auxiliar de comunicació i màrqueting
III	5	Oficial de manteniment
		Auxiliar administratiu

**ANNEX II**

**Ajudes Mèdiques**

El treballador té dret a les següents ajudes mèdiques per al seu propi ús personal i els fills al seu càrrec, llevat de les que puguin ser cobertes per la Seguretat Social o d'altres organismes:

#### a. Dentàries

- Dentadura completa..... 465,83 €
- Dentadura superior o inferior..... 237,67 €
- Pròtesis parcials (per peces) corones i fundes (cada una)..... 57,05 €
- Empastaments (cada un)..... 47,52 €
- Implants osteointegrats (cada un)..... 95,06 €
- Endodòncia ..... abonament del 35%
- Ortodòncia..... abonament del 35%

(A l'inici del tractament s'ha d'aportar informe mèdic, cost aproximat i durada.)

#### b. Oculars

- Per cada lent..... 23,77 €
- Per cada lent bifocal..... 38,02 €
- Per cada lent progressiva..... 47,53 €
- Per a muntures..... 47,53 €
- Per cada lent de contacte..... 47,53 €
- Per prisma..... 47,53 €

S'atorgarà com a màxim un parell d'ulleres o la substitució de quatre lents per beneficiari cada tres anys. S'haurà d'acreditar que són per al titular de la relació de feina. En el cas de les lents de contacte, se'n concediran com a màxim dos parells cada tres anys.

#### c. Auditives

- Per audiòfon (u cada 5 anys)..... 427,79 €

S'haurà de presentar informe mèdic.

#### d. Ortopèdia

- Per a tots els treballadors: plantilles (íntegres) i sabates ortopèdiques, segons factura (màx. 55,07 €), únicament un parell per any.
- El material ortoprotèsic (aparells ortopèdics i ortesis) s'abonarà íntegrament (llevat dels treballadors que tinguin ajuda mèdica pel seu sistema d'assegurança mèdica).
- Cadira de rodes i llit articulats..... abonament del 75%
- Vehicle d'invàlid..... 380,27 €

S'haurà de presentar informe mèdic i/o prescripció facultativa.

#### e. Pròtesis internes no cobertes per la Seguretat Social

S'abonaran íntegrament, només en casos de traumatismes, malalties o malformacions congènites.

La concessió d'ajudes mèdiques està sotmesa als següents criteris:

1. Si l'import del tractament o de l'assistència segons factura és inferior a les quantitats indicades al barem, l'ajuda econòmica s'ha d'ajustar a la quantitat realment abonada per part de l'interessat.
2. Les ajudes mèdiques, amb caràcter general, no cobreixen medicació (sense perjudici de casos especials sotmesos a la consideració de la Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació del Conveni) ni es poden aplicar al material ortopèdic adquirit directament al metge que el recepti.
3. No s'abonen peces, empastaments ni fundes provisionals.
4. Els informes mèdics que es presenten amb les sol·licituds d'ajuda mèdica han de ser expedits per metges especialistes. L'FPJM en pot demanar ampliació o aclariment.
5. Les factures s'han de presentar dins l'any de la seva expedició o fins al 31 de gener de l'any següent, data en la qual es donen per caducades.

