

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

605 *Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del personal laboral de la Fundació per a persones amb discapacitat de l'illa de Menorca i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100632012019)*

Antecedents

1. El 25 d'abril de 2019, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Fundació per a persones amb discapacitat de l'illa de Menorca.
2. El 26 de juliol de 2019, Remigi Gornés Marqués, 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 del personal laboral de la Fundació per a persones amb discapacitat de l'illa de Menorca 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, 29 d'octubre de 2019

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)





I CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE LA FUNDACIÓ PER A PERSONES AMB DISCAPACITAT ILLA DE MENORCA

TÍTOL PRIMER

CAPÍTOL I
ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1. Parts signants.

Aquest Conveni col·lectiu el subscriu la Mesa Negociadora formada pels membres del Comitè d'Empresa en representació de les treballadores i els treballadors i pels representants nomenats per la Fundació per a Persones amb Discapacitat Illa de Menorca, a partir d'ara FPDM.

Article 2. Vinculació.

Aquest conveni obliga a les parts signants dintre de l'àmbit d'aplicació previst i durant tot el seu termini de vigència, i estableix les normes per les quals es regiran les condicions de treball per a tots els treballadors/es de FPDM.

El present conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i recollides en aquest conveni col·lectiu pot ser considerada de forma aïllada.

Per aquest motiu les parts han optat per evitar les duplicitats i recollir aquells aspectes que afecten a diferents apartats d'aquest document en una única redacció, de manera que tots aquells altres apartats que es veuen afectats per una mateixa matèria es remeten a la redacció continguda en el precepte específic.

Article 3. Àmbit funcional.

El present Conveni afectarà a tots els serveis, activitats, òrgans i centres de treball de la FPDM.

Article 4. Àmbit personal.

Aquest conveni col·lectiu afectarà a totes les treballadores i tots els treballadors de la FPDM.

Article 5. Àmbit temporal, vigència i revisió salarial.

La vigència d'aquest conveni serà de tres anys a partir del dia següent al de la seva signatura, independentment del dia de la seva publicació al BOIB.

Aquest conveni quedarà prorrogat tàcitament any rere any si no es produeix denúncia expressa d'una de les parts, la qual s'haurà d'efectuar per escrit dirigit a l'altra part amb una antelació mínima de tres mesos en relació amb la data en què finalitza la vigència d'aquest conveni col·lectiu.

Si l'augment de l'IPC supera el % d'augment de les retribucions, s'atorgarà una paga única corresponent a aquesta diferència. L'esmentada paga s'inclourà preferentment en la nòmina del mes de gener, o com a tard, dins el primer trimestre, i serà consolidable a tots els efectes. Aquesta clàusula de revisió no serà d'aplicació en cas que la Llei de Pressupostos generals de l'Estat o altra normativa pública a la qual pot estar sotmesa la FPDM ho prohibeixi.

Els aspectes econòmics no salarials prevists en aquest conveni s'augmentaran segons l'IPC dins els límits legals establerts per la LGPE.

Article 6. Denúncia i pròrroga.

1) Una volta feta la denúncia d'aquest conveni, ambdues parts estaran obligades a iniciar les negociacions, com a mínim, un mes i mig abans de la data de finalització del venciment.

2) En el supòsit de pròrroga tàcita podran variar les condicions d'aquest conveni per actualització de la legislació. Així mateix, s'ha de tenir en compte que determinats canvis normatius també poden afectar al contingut d'aquest conveni durant la seva vigència.

3) En cas d'acord amb les dues parts, s'inclouran les modificacions convingudes.



4) Una vegada denunciat, seguirà vigent el contingut normatiu del present conveni fins que sigui substituït pel nou conveni.

5) Quan es produeixi denúncia i promoció d'aquest conveni col·lectiu propi, d'àmbit inferior al conveni col·lectiu estatal, el president de la comissió negociadora que es constitueixi remetrà còpia de la denúncia, promoció i acta de constitució de la comissió negociadora a la comissió paritària del XIV conveni col·lectiu general. Quan es conclouï el procés de negociació, s'haurà d'enviar a la comissió paritària del XIV conveni col·lectiu general una còpia de l'acord o conveni signat amb nota del seu registre i dipòsit.

Article 7. Dret supletori.

Les normes contingudes en aquest conveni regularan les relacions entre la FPDM i el seu personal. Per les qüestions no previstes en aquest conveni s'estarà a l'establert a l'Estatut dels Treballadors i de les treballadores, Llei Orgànica de Llibertat Sindical, Conveni Col·lectiu de Persones Discapacitades i altres disposicions laborals de caràcter general.

Article 8. Vinculació a la totalitat. Absorció.

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot indivisible i prevalen sobre les establertes al Conveni estatal vigent de referència.

No obstant, aquelles treballadores i treballadors que, en el moment de l'entrada en vigor del present conveni tinguessin reconeguts i vinguin gaudint de condicions econòmiques que, considerades en el seu conjunt i còmput anual i per a tots els conceptes, resultin superiors a les que correspongués percebre per aplicació del present conveni, l'interessat tindrà dret a que se li mantinguin i respectin, amb caràcter personal, les condicions citades més favorables que vingués gaudint. Aquestes diferències s'abonaran com a complement personal absorbible.

Aquelles treballadores i treballadors que vinguin cobrant complements, encara que el present conveni no els contemplés, mantindran el dret a seguir-los cobrant, com a complement personal específic, equivalent a l'import del concepte que venien cobrant. Aquesta quantia quedaria congelada per al futur sense que esdevingui cap altra quantitat per a aquells conceptes que hagin quedat suprimits. Procediment d'absorció i compensació. Per tal que es pugui donar l'absorció i compensació de conceptes retributius, aquests hauran de veure's reflectits en el còmput anual i, per tant, com a dret econòmic consolidat.

CAPÍTOL II **COMISSIÓ D'INTERPRETACIÓ, VIGILÀNCIA I SEGUIMENT**

Article 9. Comissió d'Interpretació, Vigilància i Seguiment.

9.1. Constitució:

Dintre del mes següent a la data de la signatura del conveni es constituirà una Comissió Paritària d'Interpretació, Vigilància i Seguiment.

Aquesta Comissió estarà formada per tres representants nomenats pel Comitè d'Empresa i un nombre igual de representants de la FPDM. Les parts poden ser assistides a les reunions per aquells assessors tècnics o aquelles assessores tècniques que es considerin oportuns i oportunes.

Els membres de la Comissió d'interpretació, Vigilància i Seguiment tindran capacitat decisòria, dintre dels límits que estableix la llei.

9.2. Funcions:

La Comissió Paritària ha d'elaborar, en primera sessió, el reglament de funcionament d'aquesta comissió.

Es fixen com a funcions d'aquesta Comissió Paritària les següents:

- a) Interpretar la totalitat dels articles o les clàusules del conveni.
- b) Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
- c) Conèixer les reclamacions que es puguin interposar sobre els drets reconeguts en aquest conveni.
- d) Qualsevol altra que se li atribueixi en aquest conveni.

Qualsevol discrepància de les parts sobre la interpretació de les clàusules del conveni, s'haurà de sotmetre obligatòriament i prèviament a la Comissió d'interpretació, Vigilància i Seguiment, les resolucions de la qual seran vinculants, en el cas que hi hagi acord. En cas contrari, se seguiran els termes prevists en l'article dedicat al: «Pacte d'arbitratge».

9.3. Funcionament:

Aquesta Comissió es reunirà amb caràcter obligatori, a sol·licitud d'una de les parts, per escrit, en el termini màxim de 10 dies.

La part sol·licitant especificarà els temes que vol incloure a l'ordre de dia per escrit.

El president o la presidenta de la FPDM i/o la persona en qui delegui, convocarà la reunió en el termini establert, fixant-se l'ordre del dia atenint-se a la petició realitzada.

Excepcionalment, aquesta comissió és podrà reunir amb caràcter d'urgència. Les circumstàncies que justifiquen aquest caràcter urgent hauran de ser degudament acreditades a la sol·licitud corresponent i la seva celebració haurà de produir-se en el termini màxim de 2 dies.

Aquesta Comissió tindrà la seu a les dependències de la FPDM.

En el moment en què s'hagin d'arribar a acords, les i els representants dels treballadors i de les treballadores que formin part d'aquesta comissió tindran un percentatge de vot ponderat en funció del nombre de membres del Comitè d'Empresa que hagi obtingut l'organització sindical per la que s'hagin presentat a les darreres eleccions celebrades a FPDM.

Denunciat el conveni col·lectiu, i fins que aquest sigui substituït per un altre, la Comissió Paritària d'Interpretació, Vigilància i seguiment continuarà exercint les seves funcions respecte al contingut normatiu d'aquest.

CAPITOL III

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 10. Organització del treball.

L'organització del treball és competència exclusiva de FPDM a través dels seus òrgans de govern i administració, sense perjudici dels drets i les facultats d'audiència i informació reconeguts als treballadors/es per l'Estatut de Treballadors, l'Estatut bàsic de l'empleat públic i la Llei Orgànica de 2 d'Agost, de llibertat sindical.

La FPDM s'entendrà com un únic centre de treball, que inclourà dins la seva organització totes les seves activitats, els seus òrgans i els seus serveis, sigui on sigui el seu lloc de localització dintre del seu àmbit territorial, tant si corresponen a activitats pròpies o a activitats delegades d'altres administracions públiques, i tant si el servei es duu a terme directament o indirectament.

La FPDM i les i els representants del personal treballaran conjuntament per millorar l'eficiència del centre i oferir un servei de qualitat a tots els ciutadans.

CAPITOL IV

CATEGORIES PROFESSIONALS, GRUPS I NIVELLS PROFESSIONALS

Article 11. Plantilles.

La plantilla serà la relació qualitativa i quantitativa dels llocs de treball necessaris per a cadascuna de les dependències a fi de satisfer les necessitats o prestacions assistencials d'aquest, i serà competència exclusiva de FPDM fixar aquestes plantilles, respectant la legalitat vigent.

La modificació de places en plantilla requerirà informe del comitè d'empresa que s'haurà d'emetre en un termini no superior a 10 dies des que sigui sol·licitat.

En cas contrari s'entendrà que l'informe és favorable. Així mateix, aquest informe s'emetrà abans que la proposta de modificació sigui sotmesa a la junta/patronat de FPDM. El silenci s'entendrà com a positiu.

Article 12. Registre de Personal.

LA FPDM estudiarà les fórmules tècniques més idònies per a la creació d'un futur registre administratiu informatitzat de personal que faciliti la gestió de l'arxiu actualment existent.

Anualment es confeccionarà i s'exposarà un cens per a cada un dels centres en què hi hagi personal contractat a través de FPDM, en el qual s'inclouran les següents dades: places laborals adscrites a aquell centre ordenades segons l'organigrama establert, grup en què s'inclouen, lloc de treball que s'ocupa i nivell establert al catàleg de llocs de treball.



Article 13. Funcions de cada categoria.

El catàleg que es recull a annex 4 regula les funcions de cada lloc de treball de FPDM, així com els requisits necessaris per cobrir els diferents llocs de treball.

Quan apareguin dubtes d'interpretació, serà la Comissió Paritària d'Interpretació, Vigilància i Seguiment, l'encarregada de resoldre-les.

Article 14. Ordenació funcional.

S'entén per ordenació funcional l'estructuració de la totalitat de les activitats del centre per llocs de treball de característiques similars, organitzats segons criteris objectius d'eficàcia, comandament i qualitat.

De conformitat amb aquest principi d'ordenació el conjunt de llocs de treball del centre podran ser distribuïts per l'empresa en algun dels grups següents:

- Llocs d'activitat normal: Són els llocs relacionats amb les comeses i funcions habituals que per la seva pròpia naturalesa identifiquen l'activitat del centre.
- Llocs de direcció i de comandament intermedi: Són aquells llocs d'acompliment dels quals suposa, a més de l'adequat nivell d'aptitud professional, una relació de confiança amb l'empresa per a les persones que els exerceixen. Suposa l'exercici habitual i normal d'una funció de comandament i especial responsabilitat jeràrquica sobre l'actuació d'altres llocs de treball, havent de realitzar els treballs que d'ells depenen quan les necessitats del servei així ho requereixin. La creació, configuració, designació i cessament d'aquests llocs és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa. Les quantitats que, en concepte de complement per ocupar llocs de comandament i especial responsabilitat, pugui percebre qui sigui designat per a això per la direcció del centre, es deixaran de percebre quan l'interessat cessi en l'acompliment del citat lloc; conseqüentment l'esmentat complement no serà consolidable. En cessar en el lloc, l'interessat/da, si escau, podrà incorporar-se al lloc d'activitat normal que venia exercint anteriorment, sent-li aplicable les condicions de treball regulades en el present conveni per a aquest lloc d'activitat normal.

Article 15. Llocs d'activitat normal.

Serà facultat de la direcció de l'empresa determinar els llocs que integrin funcionalment cada centre de treball o unitat de servei i el designar a les persones que hagin d'ocupar-los, segons les normes d'aquest conveni, i d'acord amb les seves aptituds, grup professional, qualificació de referència, competències professionals i amb les tasques assignades al lloc.

S'entén per aptitud professional la capacitat i/o adequació de la treballadora o el treballador per exercir un lloc de treball, així com el fet d'evidenciar un nivell de competències professionals adequat per exercir-ho amb èxit.

CAPITOL V CONTRACTACIONS

Article 16. Règim jurídic de contractació.

1. El contracte de treball s'haurà de formalitzar per escrit i triplicat, quedant-se un exemplar cadascuna de les parts i la tercera còpia per l'organisme competent. Es facilitarà una còpia bàsica al comitè d'empresa. La formalització de les contractacions es realitzarà per escrit i fent constar la titulació del treballador o treballadora que en el seu cas sigui requerida pel lloc de treball, la duració del contracte, grup professional i lloc de treball pel que se'l contracta.
2. Per tal de realitzar un seguiment de l'evolució en l'ocupació, es crearà en la comissió paritària, la comissió de seguiment de l'ocupació amb l'objectiu d'avaluar el volum d'ocupació fixe/temporal, les modalitats de contractació utilitzades i acordar mesures enfocades a millorar la qualitat de l'ocupació.
3. El marc normatiu de referència per a la negociació col·lectiva que abordi el desenvolupament específic concret de les condicions de treball de les persones amb discapacitat en els centres especials de treball, s'atindrà a la legislació vigent en aquesta matèria, tant pel que fa a la relació laboral de caràcter especial de les persones amb discapacitat als centres especials de treball, com pel que fa a la integració social de les persones amb discapacitat que, en matèria de treball, siguin d'aplicació.
4. Les treballadores i els treballadors sense contracte escrit, excepte que es demostrï que la seva relació no és laboral, transcorregut el període de prova es consideraran fixes, així com aquells que, finalitzats el seu contracte o pròrrogues, segueixin treballant en la FPDM.



5. Les treballadores i els treballadors amb contracte a temps parcial tindran preferència a ampliar la seva jornada, en cas de necessitar-ho la FPDM i de reunir els treballadors/es les condicions que el lloc de treball precisi, a judici de direcció i amb informació al comitè d'empresa.
6. En els centres concertats, la contractació del professorat titular es realitzarà d'acord amb el previst en la llei orgànica reguladora del dret a educació o norma que la substitueixi.
7. La duració mínima dels contractes temporals del personal docent i del personal d'atenció educativa complementària serà fins el 31 d'agost del curs escolar pel que se'l contracti.
8. En els centres concertats, el professorat en pagament delegat contractat sota la modalitat de contracte en pràctiques, rebrà el 100% de la retribució, conforme a les taules salarials del present conveni, la qual cosa queda condicionada a que l'administració educativa, responsable del pagament delegat, es faci càrrec, sense que els centres concertats hagin d'abonar cap quantitat per aquest concepte
9. El comitè d'Empresa o els delegats de personal vetllaran per al compliment del control legal establert per la contractació temporal.

Article 17. Forma i duració dels contractes.

1. Hauran de constar per escrit els contractes de treball quan així ho exigeixi una disposició legal, i en tot cas, els de pràctiques i per a la formació, els contractes a temps parcial, fix discontinu, de relleu i els contractes per a la realització d'una obra o servei determinat. Igualment constarà per escrit els contractes per temps determinat quan la duració sigui superior a 4 setmanes. De no observar-se aquesta exigència, el contracte es considerarà per temps indefinit i a jornada completa, excepte que s'acrediti la seva naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.
2. Tot el personal passarà automàticament a la condició de fix si, transcorregut el termini determinat en el contracte, continua desenvolupant les seves activitats sense haver existit nou contracte o prorroga de l'anterior.
3. També adquiriran la condició de treballadors/es fixes, els que en un període de 30 mesos haguessin estat contractat durant un termini superior a 24 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per el mateix lloc de treball, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la posada en disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada.

L'establert en el paràgraf anterior també serà d'aplicació quan es produeixin suposats de successió o subrogació empresarial conforme al disposat a nivell legal o convencionalment. El disposat en aquest punt 3 no serà d'aplicació als contractes formatius, de relleu i interinitat, als contractes temporals celebrats a l'empared de programes públics d'ocupació/formació, així com als contractes temporals que siguin utilitzats per empreses d'inserció degudament registrades i l'objecte dels citats contractes siguin considerats com a parts essencials d'un itinerari d'inserció personalitzat. El disposat en aquest punt 3, s'entén sense perjudici de la suspensió de l'aplicació de les citades normes establertes en la legislació vigent en cada moment.

Article 18. Contracte d'Interinitat.

És el que s'efectua per substituir a una treballadora o treballador amb dret a reserva del lloc de treball i per un període en que es doni aquesta circumstància, d'acord al previst en l'article 15.1.c) de l'estatut dels treballadors i en la normativa de desenvolupament del mateix. S'haurà de formalitzar per escrit, fent constar en el mateix la treballadora o el treballador substituïda/t, la causa determinant de la substitució i si el lloc de treball a ocupar serà el de la treballadora o el treballador substituït o el d'una altra treballadora o treballador de l'entitat que passi a ocupar el lloc de treball d'aquell.

Les substitucions que generen dret a reserva del lloc de treball i que possibiliten la contractació interina, a més de les establertes en la legislació vigent, són les següents: vacances, permisos i descansos, incapacitat temporal de la treballadora/treballador, declaració de la treballadora/treballador en situació d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa quan sigui previsible la revisió per a milloria; maternitat o paternitat, adopció o acolliment; excedència forçosa per exercici de càrrec públic representatiu; excedència forçosa per desenvolupament de funcions sindicals dins l'àmbit provincial, autonòmic o estatal; privació de llibertat del treballador/a mentre no existeixi sentència condemnatòria; suspensió de treball i sou per motius disciplinaris; excedència per cura de familiars; excedència voluntària amb reserva a lloc de treball, suspensió del contracte per risc durant l'embaràs; suspensió del contracte per risc durant la lactància natural o per completar la jornada de les treballadores/treballadors amb reducció de jornada per aquesta circumstància; o per motius de guarda legal i en el suposat d'interinitat per vacant.

A més a més dels supòsits anteriors, es podrà formalitzar el contracte d'interinitat per cobrir la docència total o parcialment, de les treballadores/treballadors designats per exercir funcions directives o dels representants sindicals en els suposats de que aquests utilitzin les hores sindicals, o qualsevol altre càrrec o funció que comporti la reducció de la docència, amb dret a reserva del lloc de treball.

Article 19. Contracte eventual per circumstàncies de la producció.

Es considera contracte eventual el que es concerta per atendre exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat habitual dels centres. En el contracte es consignarà, amb precisió i qualitat, la causa o circumstàncies que ho justifiquin.

La duració màxima del contracte serà de dotze mesos dins un període de referència de 18 mesos en els terminis i condicions establerts en l'article 15.1. b) de l'estatut dels treballadors.

En el cas de que es concertí per un període inferior podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts, sense que en cap cas aquesta pròrroga de contracte pugui superar el total dels dotze mesos citats.

Com a part integrant de la política d'ocupació i amb la finalitat de potenciar la creació d'ocupació estable, s'acorda que els treballadors ocupats mitjançant contractes de caràcter eventual, una vegada superat el termini establert per la legislació vigent, passaran a ser contractats com a treballadors/res en règim de contracte indefinit, dins dels objectius de política d'ocupació que habilita la jubilació forçosa de conformitat amb la disposició addicional desena de l'estatut de treballadors.

A la resolució del contracte, la treballadora/ el treballador tindrà dret a percebre la indemnització establerta en aquesta modalitat de contractació per la legislació vigent.

Article 20. Contracte per a la realització d'una obra o servei determinat.

El contracte per obra o servei determinat, en els termes establerts per a la legislació vigent, podrà ser utilitzat per les empreses o centres que realitzin concerts o acords amb les administracions públiques, en qualsevol dels seus àmbits o amb empreses privades de qualsevol ordre per a la prestació de serveis, cursos o activitats de caràcter temporal, o aquells que s'encarreguin als centres i que siguin de renovació incerta o no coneguda amb seguretat la duració del mateix.

El contracte haurà d'especificar el caràcter de la contractació i identificar el treball o tasca que constitueixi el seu objecte. La duració del contracte serà la del temps exigít per a la realització de l'obra o servei, respectant els límits màxims establerts en l'article 15 ET; transcorregut aquest temps, la treballadora/el treballador adquirirà la condició de fix a l'empresa.

Article 21. Contracte en pràctiques o per a la formació.

1. Les contractacions portades a terme en la modalitat de contracte de pràctiques o formació, tindran les remuneracions i duració establertes en aquest article.

2. Contracte en pràctiques. La duració del contracte en pràctiques no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys. Quan el contracte es concertí per una duració inferior a dos anys, les parts podran acordar fins a dues prorrogues, sense que la duració total del contracte pugui excedir de la citada duració màxima. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, interrompren el còmput de duració del contracte.

La retribució durant el primer any serà del 85% del salari de conveni corresponent al lloc de treball per al que ha sigut contractat i del 95% en el segon any.

3. Contracte per a la formació i aprenentatge. Es podran celebrar amb treballadores/treballadors majors de 16 anys i de menys de 25. Excepcionalment es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual amb treballadores/ treballadors d' entre 25 i 30 anys, d'acord a la disposició transitòria novena de la Llei 3/2012 de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. Si el contracte es concerta amb persones amb discapacitat, no és d'aplicació el límit màxim d'edat.

La duració del contracte no podrà ser inferior a un any ni excedir de dos anys. Quan es concertí amb una duració inferior a dos anys, les parts podran acollir la pròrroga del mateix, sense que la duració total pugui excedir la duració màxima. En les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, es podrà interrompre el còmput de duració del contracte.

La retribució durant el primer any serà del 75% i el segon any del 85% de la quantia que figura en les taules salarials corresponent al lloc de treball per el que hagi sigut contractat i en funció del temps efectivament treballat.

En tot cas, el salari no podrà ser inferior a la part proporcional del salari mínim interprofessional per a la jornada realitzada.

El temps dedicat a activitats formatives serà durant el primer any de contracte almenys un 25% de la jornada màxima prevista en el conveni per als seus llocs de treball i d' almenys el 15% el segon any. El temps dedicat a la formació es concentrarà en un sol dia de la setmana, excepte que es presenti degudament i justificat documentalment, i es podrà establir amb acord de l'empresa i la representació legal de les





treballadores/els treballadors. Només en els supòsits de no assolir acord, prevaldrà la proposta empresarial. Cada empresa assignarà un tutor/a a cada treballadora/treballador contractat amb discapacitat i relació laboral de caràcter especial, i cap tutora/tutor podrà tenir assignat més de 3 treballadores/treballadors amb discapacitat atenent a la consideració de que la figura del tutor/a resulta de gran importància en el cicle formatiu de la persona amb discapacitat.

4. Abans de la finalització del contracte en pràctiques o per a la formació en el centre especial d'ocupació, l'equip de recolzament elaborarà un informe que avaluï la idoneïtat de la treballadora/treballador en qüestió per el lloc de treball que ha desenvolupat, a fi de que l'empresari pugui valorar la seva possible transformació en indefinit.

5. S'entendrà com a període de prova el temps de treball en el contracte de formació i es computarà la duració del contracte per la formació a afectes d'adquirir o consolidar els drets que es puguin derivar en el conveni col·lectiu respecte el temps de vinculació a l'empresa.

6. Les treballadores i els treballadors contractats sota aquesta modalitat no podran realitzar treballs nocturns ni treballs a torns. Tampoc podran realitzar hores extraordinàries, a excepció de l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

7. El nombre màxim de contractes de formació en cada empresa no podrà excedir del fixat en la següent taula i la direcció de l'empresa emetrà un informe escrit del nombre i condicions dels contractes en formació i en pràctiques. Es remetrà una còpia del citat informe al comitè d'empresa, delegat de personal o delegat sindical. Si manqués de representació sindical es remetrà còpia de l'informe a la comissió paritària. El personal amb discapacitat que ostenti relació laboral de caràcter especial no computarà als efectes previstos en la limitació de números de contractes per a la formació prevista en aquest article:

- Fins 10 treballadors/res: 1 contractat
- Fins 50 treballadors/res: 4 contractats
- Fins 250 treballadors/res: 6 contractats
- Més de 250 treballadors/res: 3% de la plantilla

Article 22. Contracte a temps parcial.

1. Una persona es considerarà contractada a temps parcial quan presti serveis durant un nombre inferior d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior al 90% de la jornada a temps complert establerta per el lloc de treball i grup professional per la que se la va contractar, sent d'aplicació el règim jurídic establert en l'article 12de l'estatut dels treballadors. Quan l'empresa hagi pactat una jornada inferior als límits màxims establerts en el conveni estatal, per establir el percentatge de jornada contractada s'utilitzarà com a referència la jornada d'un treballador/ra a temps complert comparable del seu mateix centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i realitzi un treball idèntic o similar.

2. El contracte de treball, que necessàriament serà per escrit, hi haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any i la seva distribució. La jornada de treball només es podrà realitzar de forma partida amb una sola interrupció, quan es tracti de contractes amb una duració diària d' almenys 6 hores al dia.

3. Les treballadores i els treballadors que haguessin accedit voluntàriament o per necessitats de l'empresa a la situació de treball a temps parcial, o viceversa, podran sol·licitar per escrit a l'empresa el retorn a la seva situació de procedència quan les causes al·legades per l'empresa s'hagin modificat o bé a petició de treballador/a quan ho sol·liciti i no existeixi causa productiva, econòmica o de la organització del treball que ho impedeixi.

Article 23. Jubilació parcial i contracte de relleu.

Les treballadores i els treballadors subjectes a aquest conveni, podran acollir-se, previ acord amb la direcció de l'empresa, a la jubilació parcial anticipada, en els casos i amb els requisits establerts a la legislació vigent i a la llei general de la seguretat social, així com a d'altres disposicions vigents concordants

Quan la treballadora o el treballador exerciti aquest dret, l'empresa haurà de subscriure un contracte de relleu en els terminis exigits en la legislació aplicable, sent d'aplicació el que s'estableix en cada moment en la norma legal en vigor.

Article 24. Contracte fix/discontinuu.

El contracte per temps indefinit de fixes/discontinus es concertarà per realitzar treballs que tinguin caràcter de fixes/discontinus, dins el volum normal d'activitat de l'empresa. En el model de contracte d'aquesta modalitat haurà de figurar, per escrit, la duració estimada de l'activitat, la jornada laboral estimada i la seva distribució horària. L'empresa facilitarà per escrit, tant a les treballadores/treballadors afectats com al comitè d'empresa, els criteris fixats en la mateixa per el que s'estableixen l'ordre d'incorporació a l'activitat.

Aquest contracte s'utilitzarà sempre i quan la interrupció de l'activitat sigui superior a dos mesos.

Les treballadores i els treballadors que realitzin aquestes activitats hauran de ser cridats, segons la forma i ordre prèviament establerts, cada vegada que es repreneu l'activitat i acumularan antiguitat total des del seu ingrés a l'empresa; en el que no està previst per aquest article, serà d'aplicació el previngut en la legislació vigent.

Article 25. Període de prova.

1. El personal de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova que no podrà excedir del que s'assenyala a la següent escala:

Grup professional del personal directiu: 3 mesos

Grups professionals de personal de comandaments intermedis, personal docent, personal titulat, personal complementari titulat: 2 mesos

Grups professionals de personal d'atenció directa, personal de suport a l'activitat professional, personal complementari auxiliar, personal de producció, administració i serveis generals: 1 mes

2. Durant el període de prova les parts podran desistir del contracte sense dret a indemnització, sense termini de preavis i sense al·legació de causa. Transcorregut el període de prova, el contracte produirà plens efectes.

3. Per el personal amb relació laboral de caràcter especial dels centres especials d'ocupació s'establirà en el contracte de treball, formalitzat amb la treballadora/el treballador amb discapacitat, un període d'adaptació que tindrà el caràcter i la naturalesa del període de prova a tots els efectes i que no podrà tenir una duració superior a l'establerta en aquest mateix article per el període de prova en funció del grup professional en el que està enquadrat.

4. El personal que adquireixi la condició de fix com a continuïtat d'un contracte temporal previ, no precisarà període de prova.

5. No serà vàlid el pacte que estableixi un període de prova quan la treballadora/el treballador hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa i dins el seu grup professional o lloc de treball, sota qualsevol modalitat de contractació, a excepció de que no s'hagi esgotat el període màxim de prova previst a l'anterior contracte, en qual cas es podrà pactar un període de prova per la diferència.

6. En tots els casos, finalitzat el període de prova, la treballadora/el treballador passarà a formar part de la plantilla de l'empresa, computant a tots els efectes aquest període.

7. La detecció, per part dels professionals competents dels centres especials d'ocupació, de situacions de baixa productivitat de les treballadores/ treballadors amb discapacitat amb relació laboral de caràcter especial, provocarà l'immediata posada en marxa d'un pla individualitzat per aquesta treballadora o aquest treballador amb l'objectiu de facilitar-li les ajudes necessàries per assolir els nivells habituals en la producció o compliment del servei que tingui assignat. Es traslladarà al comitè d'empresa les mesures adoptades i de seguiment i evolució. En el sí de la comissió paritària s'estudiaran les mesures excepcionals per el tractament de les situacions de baixa productivitat permanent en benefici de la treballadora/ el treballador i sostenibilitat de l'empresa. L'objecte d'aquestes mesures serà la seva implantació i arribat el moment, proposar canvis d'ordre legal o administratiu a les administracions de les que depèn la regulació que afecta a aquestes treballadores/aquests treballadors i als seus centres de treball.

Article 26. Vacants i Ascensos. Provisió de llocs de treball vacants.

La provisió i contractació de nou personal es fonamentarà exclusivament en els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Els llocs de treball vacants de nova creació, en primer lloc, seran objecte de catalogació.

Els llocs de treball vacants, ja siguin de nova creació, per jubilació del personal, excedència voluntària o qualsevol altra causa, es proveiran prioritzant el sistema de promoció interna. Les treballadores i els treballadors podran gaudir de processos de promoció i selecció interna per a la provisió d'aquests llocs de treball vacants a FPDM, el que es produirà sempre que sigui possible segons els límits establerts per la LGPE. S'acorda la creació d'una comissió de selecció formada per dos membres de l'entitat i dos membres del comitè amb l'objectiu de revisar i modificar si s'escau, les bases de promoció interna que figuren a Annex 1.

Tot això, excepte en els casos dels caps de departaments i directors de centre. En aquests casos, s'ha de poder reservar la discrecionalitat en la selecció del personal substituït, encara que el seu nomenament per lliure designació haurà de tenir un procediment amb publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

En els casos que un lloc de treball vacant, sigui quina sigui la causa per la qual està vacant, no pugui ser proveït mitjançant sistema de promoció interna, es crearà oferta pública d'ocupació la qual serà publicitada i es seguirà un sistema de concurs d'acord a les bases de selecció per torn lliure acordades per negociació col·lectiva.

Article 27. Integració laboral de persones amb discapacitat.

Es garanteix que un mínim d'un percentatge del 3% dels llocs de feina de la FPDM, seran coberts amb persones discapacitades, tot d'acord amb allò que estableixi la legislació vigent en relació amb la contractació i ocupació de treballadores/treballadors amb discapacitat.

Així mateix, s'adaptaran els processos de selecció i incorporació, per garantir les oportunitats d'accés a totes les persones amb discapacitat. Per això, quan es convoquin noves places, com a mínim el 7% de les vacants seran cobertes per persones amb discapacitat.

Article 28. Extinció del contracte.

1. El contracte finalitzarà per algunes de les causes establertes a l'article 49 de l'estatut dels treballadors.
2. En els supòsits d'extinció de contracte, les treballadores o els treballadors tindran dret a percebre la indemnització que en el seu cas estableixi la legislació vigent.
3. Serà preceptiu l'emissió d'un informe de l'equip multiprofessional, o en cas de que aquest no existeixi, de l'equip de valoració del centre, tal i com exigeix el Reial decret 1368/1985 de 17 de juliol, per a procedir a l'extinció dels contractes de treball de persones amb discapacitat amb relació laboral de caràcter especial, en els casos i termes establerts en la citada normativa o altre que la substitueixi.
4. Igualment serà preceptiu l'emissió d'un informe de l'equip multiprofessional o si aquest no existeix, de l'equip de valoració del centre, en els casos de que es procedeixi a realitzar un expedient de regulació d'ocupació quan afecti a treballadores/ treballadors amb discapacitat i amb relació laboral de caràcter especial, en els casos i termes establerts en la legislació aplicable a aquesta relació laboral de caràcter especial
5. Tal i com recull la legislació específica, els centres especials d'ocupació no responen a una sola finalitat, donat que juntament amb la finalitat productiva que tenen, la seva finalitat última i principal és la integració laboral i social de les persones amb discapacitat proporcionant els recolzaments i ajustaments personals i socials necessaris per al compliment d'aquesta finalitat amb l'objectiu d'evitar, a més a més, l'existència de qualsevol discriminació cap a persones amb discapacitat en l'accés a una ocupació remunerada que permeti el seu desenvolupament personal, social i laboral. És indispensable per al compliment de l'objectiu fonamental d'integració social i laboral de persones amb discapacitat que constitueix l'objecte de tot centre especial d'ocupació, l'obtenció d'ajudes econòmiques de l'administració pública, sense les quals els centres especials d'ocupació no poden subsistir al no poder, per la seva pròpia naturalesa i composició, competir amb condicions normals i d'igualtat amb altres empreses en el mercat obert de treball.

Article 29. Preavis de la treballadora o el treballador.

La treballadora o el treballador que es proposi finalitzar voluntàriament, haurà de preavisar amb un període d'antelació mínim de 15 dies. L'incompliment de la treballadora o del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a FPDM a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis, a excepció dels casos d'accés al cos funcionari o bé a incorporar-se al torn de les llistes d'interinatge o substitucions de les administracions públiques, sempre amb preavis al titular de la mateixa dins dels set dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovats. Aquests terminis no seran necessaris en els casos d'accés al lloc d'interí.

Si FPDM rep el preavis en temps i forma, vindrà obligada a abonar a la treballadora o el treballador la liquidació corresponent al finalitzar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació durà aparellat el dret a la treballadora o treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari de dos dies per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació amb el límit del número de dies de preavis.

Article 30. Subrogació empresarial i cessió de treballadores i treballadors.

A fi de garantir i contribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació mitjançant qualsevol de les modalitats de contractació, les empreses i centres de treball qualsevol que sigui la seva activitat, que en virtut de contractació pública, privada, per concurs, adjudicació o qualsevol altre tipus de transmissió, substitueixin en la prestació d'un servei o activitat a una empresa o entitat que, sota qualsevol forma jurídica i tant en règim de relació laboral ordinària o especial, estigués inclosa en l'àmbit funcional del conveni, se subrogarà obligatòriament en els contractes de treball de les treballadores i treballadors que estiguessin adscrits a aquest servei o activitat amb una antiguitat mínima en el mateix de tres mesos, en els termes que es detallen en aquest article.

La citada subrogació es produirà en la totalitat de drets i obligacions de les treballadores i treballadors, garantint-se la seva continuïtat en la prestació del servei i serà imperativa tot i que això impliqués la transformació d'un contracte formalitzat a l'emparedat de la relació laboral especial en centres especials d'ocupació en un contracte i relació laboral ordinària de persones amb discapacitat o minusvalidesa. La subrogació es produirà respecte del següent personal:

- a) Treballadores/treballadors en actiu que prestin els seus serveis en aquest centre amb una antiguitat mínima dels tres últims mesos, sigui com sigui la naturalesa de la relació laboral i la modalitat contractual.





b) Treballadores/ treballadors que al moment de canvi de titularitat de la contracta, servei o activitat es trobin en estat d'incapacitat temporal, malalts, accidentats o en situació d'excedència, si haguessin estat adscrits a la mateixa almenys tres mesos.

c) Treballadores/treballadors que substitueixin a algun de les treballadores/ treballadors esmentats a l'apartat anterior.

A fi d'instrumentar la subrogació, l'empresa sortint haurà de lliurar a l'entrant, almenys una setmana abans de finalitzar el seu servei, la següent documentació:

- Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.
- Fotocòpia de les tres últimes nòmines mensuals de les treballadores i treballadors afectats.
- Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels tres últims mesos.
- Relació de personal en la qual s'especifiqui: Nom i cognoms, domicili, nombre d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi produït en els tres mesos anteriors juntament amb la justificació de la mateixa, modalitat de la seva contractació, especificació del període de mandat si la treballadora o el treballador és representant sindical i data de gaudi de les seves vacances.
- Comunicat de IT i/o confirmació del mateix.
- Dies d'assumptes propis ja gaudits i justificació d'altres llicències retribuïdes. Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, si els ha tramitat la sortint.
- Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballadora/treballador afectat en el qual es faci constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la seva liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, no quedant pendent quantitat alguna. Aquest document haurà d'estar en poder de la nova adjudicatària en la data de l'inici del servei com a nova titular.

En qualsevol cas la relació laboral entre l'empresa sortint i els treballadores/treballadors solament s'extingeix al moment en què es produeixi de dret la subrogació a la nova adjudicatària.

Així mateix es mantindran els terminis establerts en els convenis col·lectius d'àmbit inferior, sempre que respectin els continguts mínims regulats en el present capítol.

Quan la nova empresa adjudicatària sigui un centre especial d'ocupació podrà assumir amb el procés de subrogació fins al nombre màxim de treballadores/treballadors sense relació laboral de caràcter especial que la pròpia regulació legal de constitució i manteniment d'un centre especial d'ocupació permeti i, tot això, atenent al compliment legal i reglamentari de creació i funcionament dels centres especials d'ocupació. No obstant això, amb caràcter excepcional, mentre aquest centre especial d'ocupació mantingui l'adjudicació de la citada contracta, podrà subrogar-se en la totalitat de la plantilla de les treballadores i treballadors de l'empresa sortint.

Amb la sola excepció del previst en els paràgrafs anteriors, en tots els altres supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta, –així com, respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques–, que duguin a terme l'activitat que es tracti, els treballadores i treballadors de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que vagi a realitzar el servei, respectant aquesta els drets i obligacions que gaudeixin en l'empresa subrogada.

d) Acreditació documental. Tots els supòsits anteriorment contemplats, s'hauran d'acreditar documentalment per l'empresa o entitat sortint a l'entrant, mitjançant els documents que es detallen en aquest article.

El termini de lliurament serà el que s'estableixi en cada conveni d'àmbit territorial inferior. En el cas que en aquells no estigués regulat aquest termini de lliurament, aquest serà de cinc dies hàbils explicats a partir del moment en què l'empresa entrant comuniqui a la sortint el canvi de l'adjudicació de serveis.

En cap cas es podrà oposar a l'aplicació del present article, i en conseqüència a la subrogació l'empresa entrant, en el cas que l'empresa sortint no li hagués proporcionat a l'entrant la documentació al fet que ve obligada. I això amb independència que pogués exigir-li a aquella la indemnització pels danys i perjudicis que en el seu incompliment li hagi pogut implicar.

e) Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos pel que fa als treballadors entre l'empresa sortint i la que vagi a realitzar el servei:

- Les treballadores/ els treballadors percebran les seves retribucions mensuals en la data establerta i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en els cinc dies següents a la data de terminació de la contracta de l'empresa sortint.
- Les treballadores/ els treballadors que no haguessin descansat els dies de vacances, dies de descans corresponents, assumptes propis o altres descansos o permisos retribuïts al moment de produir-se la subrogació, descansaran els que





tinguessin pendents en les dates que tinguin previstes, amb la nova adjudicatària del servei, sempre que l'activitat subrogada ho permeti.

Si la subrogació d'una nova titular de la contracta impliqués que un treballador/treballadora realitzi la seva jornada en dos centres de treball diferents, afectant a un només d'ells el canvi de titularitat de la contracta, els titulars de la mateixa gestionaran la pluriocupació legal del treballador/a, així com el gaudi conjunt del període vacacional, abonant-se per l'empresa sortint la liquidació de les parts proporcionals de les pagues corresponents. Aquesta liquidació no implicarà la quitança si continua treballant per a l'empresa.

L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les quals vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador/treballadora, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, tot i que el treballador/treballadora segueixi vinculat a l'empresa cessant d'una banda de la seva jornada. En tal cas es procedirà conforme determina l'apartat anterior.

No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article, en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligui a la suspensió del servei per temps no superior a un any. En tal cas, aquesta circumstància donarà lloc a promoure expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritzi la suspensió dels contractes de treball dels empleats que resultin afectats. A la finalització del període de suspensió, dites treballadores/treballadors tindran reservat el lloc de treball al centre en qüestió, encara que a aquesta data s'adjudiqués el servei a una altra empresa.

En cas que un client rescindís el contracte d'adjudicació d'un servei amb una empresa, per qualsevol causa, amb la idea de realitzar-ho amb el seu propi personal, i posteriorment contractés amb una altra de nou el servei en el termini d'un any, la nova concessionària haurà d'incorporar a la seva plantilla al personal afectat de l'anterior empresa, sempre que es donin els requisits establerts en el present article.

En el cas que el propòsit del client, en rescindir el contracte d'adjudicació del servei que es tracti, per qualsevol causa, fora el de realitzar-ho amb personal propi però de nova contractació, quedarà obligat a incorporar a la seva plantilla als treballadores/treballadors afectats/as de l'empresa fins al moment prestadora d'aquest servei.

La subrogació del personal, així com els documents a facilitar, operaran en tots els supòsits de subrogació de contractes dels corresponents serveis, i això tot i que la relació jurídica s'estableixi només entre qui adjudica el servei d'una banda i l'empresa que resulti adjudicatària per un altre, sent d'aplicació obligatòria, en tot cas, la subrogació de personal, en els termes indicats i això amb independència tant de l'aplicació, si escau de la legislació vigent, com de l'existència per part de l'empresari sortint d'altres contractes alienes a la qual és objecte de subrogació.

Es crearà, en el si de la comissió paritària d'aquest conveni col·lectiu, la comissió per a la proposta del tractament a contemplar per a situacions derivades de l'aplicació de la legislació vigent i de la doctrina jurisprudencial.

Article 31. Mobilitat geogràfica.

La mobilitat geogràfica de les treballadores/treballadors es regirà pel que està disposat a l'article 40 de l'estatut de treballadors. Com a norma general, les treballadores o els treballadors seran contractats i adscrits per realitzar les seves funcions en un centre de treball determinat.

Excepcionalment, l'entitat podrà procedir al trasllat permanent de les seves treballadores o de les seves treballadores o els seus treballadors a centres de treball diferents, que exigeixin canvis de domicili habitual de la treballadora o el treballador afectat, quan es donin raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin.

La decisió de trasllat haurà de ser notificada per l'entitat a la treballadora o el treballador afectat, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de 30 dies a la data de la seva efectivitat. En aquests casos, la treballadora o el treballador té l'opció a no estar conforme i optar a un acomiadament per causes objectives.

En els casos que, de manera esporàdica, l'entitat precisi que una treballadora o un treballador es traslladi a un altre centre de treball per un temps determinat i per necessitats del servei, se li abonarà a la treballadora o al treballador les despeses per desplaçament i es computarà com a jornada laboral el temps necessari per al desplaçament.

En els casos que una treballadora o un treballador accepti de forma voluntària, a través d'una promoció professional, un nou lloc de treball /categoria professional i aquesta impliqui un trasllat de centre de treball, la treballadora o el treballador no percebrà les despeses per desplaçament i no computarà el temps de desplaçament en la seva jornada de treball.

D'acord al catàleg professional, determinats llocs de treball poden ser considerats com a itinerants. En aquests casos, el centre de treball varia al llarg de la setmana, pel que l'entitat proporcionarà un vehicle a la treballadora o el treballador. Quan no es disposi de suficients vehicles, la treballadora o el treballador percebrà en nòmina un complement per itinerància (veure taules salarials).



Les treballadors o els treballadors amb discapacitat que tinguin necessitat de rebre, fora de la localitat on s'ubica el centre de treball, un tractament de rehabilitació relacionat amb la seva discapacitat, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional que l'entitat tingui vacant en qualsevol dels seus centres de treball, amb més fàcil accessibilitat al centre on la persona està rebent un tractament rehabilitador.

Article 32. Mobilitat geogràfica de la treballadora víctima de violència de gènere.

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestava els seus serveis, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar altre lloc de treball del mateix grup professional, que l'entitat tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres. En aquests supòsits, l'entitat estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest moment concret o les que es puguin produir en un futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'entitat tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Finalitzat aquest període, la treballadora podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o continuar en el nou. En aquest darrer cas, decaurà la mencionada obligació de reserva.

A efectes d'aplicació del present article la condició de víctima de violència de gènere haurà d'estar acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o de salut, judicialment o per altres procediments reconeguts.

CAPÍTOL VI **JORNADA DE TREBALL**

Article 33. Calendari laboral.

L'entitat, amb l'acord dels representants de les treballadores i treballadors, establirà el calendari anual abans de finalitzar l'any per a cada centre de treball on es contemplarà com a mínim:

- a) La distribució de la jornada de treball amb els límits establerts d'acord a aquest conveni col·lectiu, en el cas de les treballadores i els treballadors a torns.
- b) La distribució dels dies laborals, festius i els descansos setmanals entre jornades de treball i altres dies inhàbils de la plantilla de les treballadores i treballadors.

En cas que no s'arribi a acord en l'elaboració del calendari laboral, serà l'entitat la que establirà el calendari seguint criteris d'organització en el procés de prestació dels diferents serveis i respectant en tot cas els drets de les treballadores i treballadors. En els supòsits de falta d'acord, qualsevol de les parts podrà sol·licitar la intervenció de la comissió paritària per intermediar en la negociació de l'acord.

El calendari laboral es realitzarà d'acord amb la regulació que anualment efectua el Ministeri de treball dels dies inhàbils a efectes laborals, retribuïts i no recuperables, i els establerts per a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els ajuntaments dels municipis de l'illa, sent un total de 14 dies la totalitat de festius

El calendari laboral de cada centre de treball es difondrà per part de l'entitat assegurant el seu coneixement per part de tot el personal.

Article 34. Jornada laboral.

Les treballadores i els treballadors de FPDM tindran una jornada setmanal mitja o estàndard de 37.5h per un total de 1665 hores anuals acumulades. En el cas de determinats serveis que, per qüestions d'horaris i/o calendari, aquest compte d'hores resulti obligatòriament superior, l'excedent es retornarà a la treballadora o al treballador en dies lliures.

1. Personal que realitza la jornada de dilluns a divendres (sense torns):

- a. El personal que realitzi un horari diari mínim continuat de més de 6 hores ininterrompudes gaudirà d'una pausa de trenta minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els trenta minuts de pausa que no s'utilitzin no es poden emprar com a hores per compensar en cap còmput d'horari setmanal o mensual.
- b. Per als centres on part de la seva jornada es desenvolupa en horari de capvespre, serà obligatòria una pausa mínima de 30 minuts per dinar, entre la finalització de la jornada de matí i l'inici de la jornada de capvespre. Aquesta interrupció no serà computable com a treball efectiu.



c. Mensualment es farà una comprovació del compliment de l'horari per part del personal de FPDM i es notificarà el corresponent informe d'incidències d'incompliments d'horari o faltes d'assistència no justificades degudament a les diferents treballadores/treballadors i als respectius caps o coordinadores/coordinadors del departament dels quals depenguin. Per tal de dur a terme la comprovació del compliment de l'horari tots les treballadores i els treballadors fitxaran a l'entrada i sortida del lloc de treball.

d. Es fixa un marge de flexibilitat de 2 hores per aquelles treballadores i aquells treballadors que es trobin en alguns dels casos següents:

- i. Tenir al seu càrrec un/a fill/a que tingui una edat igual o inferior a la fixada per els alumnes d'educació primària.
- ii. Tenir al seu càrrec directe un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que pateixi una disminució psíquica, física o sensorial. Condició que haurà de ser acreditada mitjançant un certificat acreditatiu de discapacitat i un certificat acreditatiu del lloc on resideix la persona discapacitada.
- iii. Tenir al seu càrrec directe un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motiu d'edat o malaltia necessiti atencions especials. Aquest fet s'haurà d'acreditar mitjançant informe social i/o mèdic en relació amb el grau de dependència. En els supòsits recollits en aquest punt, es tindran en compte d'igual forma a les persones unides per matrimoni i a les que es trobin en situació anàloga de convivència.
- iv. En aquells casos en que hi hagi més d'una treballadora/treballador que pugui sol·licitar aquest marge de flexibilitat (dues/dos treballadores/treballadors que siguin germans, matrimoni o parella de fet) únicament serà vàlida una sol·licitud.
- v. En tot cas la treballadora o el treballador haurà de presentar sol·licitud amb una antelació mínima de 10 dies, degudament justificada davant la/el cap o coordinadora/coordinador de departament i recursos humans, i es fixarà l'horari a realitzar tenint en compte la sol·licitud de la treballadora o el treballador i les necessitats del servei.

Per als casos no recollits en l'apartat anterior i pels que excepcionalment, es vulgui gaudir del marge de flexibilitat exposat, la treballadora o el treballador podrà realitzar una petició per escrit exposant els motius que justifiquen el gaudir d'aquesta flexibilitat. Per donar-hi resposta es crearà una comissió formada per dos membres d'entitats i 2 membres del comitè d'empresa, que avaluaran si la motivació, justificació i excepcionalitat del cas són suficients per accedir a aquesta flexibilitat i si el nou horari sol·licitat és compatible amb el normal desenvolupament del servei.

2. Personal de treballs a torns:

La jornada setmanal mitja de 37,5 hores setmanals podrà variar en el cas de les treballadores o els treballadors a torns. Els condicionants de les possibles variacions s'adjunten a l'Annex 3.

El personal a torns gaudiran, igual que la resta de personal, dels permisos i llicències retribuïdes comptabilitzades com a dies naturals.

Tots els torns de treball hauran de respectar la legalitat vigent quant a descansos, permisos i vacances.

Els torns de treball que superin les 1665 hores anuals, els hi serà retornat en dies de lliure disposició en funció de l'excedent acumulat. La disposició d'aquests excedent s'haurà de sol·licitar amb una anticipació mínima de 7 dies naturals i la seva concessió dependrà de les necessitats del servei.

Els sistemes de torns que s'hagin d'implantar a cada dispositiu o les seves variants i alternatives s'adjunten a Annex 3.

Es fixa la creació de la figura de corre-torns així com l'actualització de la borsa de treball de monitors de pisos amb l'objectiu de poder disposar de personal per a poder fer front a les possibles eventualitats, vacances, descansos o altres llicències i permisos retribuïts del personal en plantilla.

La distribució horària del còmput d'hores anuals i els torns corresponents s'establirà en els corresponents calendaris que s'han d'elaborar per cada centre de treball o pis a l'inici d'any i 30 dies abans de la finalització de l'any en curs.

3. Altres disposicions de caràcter general:

Quan una treballadora o un treballador s'hagi de desplaçar fora de l'illa per motius de feina, i hagi de romandre en el lloc d'assistència, per problemes de transport, es computarà com a temps treballat a raó de 30 minuts per hora fora de destí (amb un màxim de 2 hores) i es compensarà a l'inici de la jornada següent per desordre de jornada. Aquesta circumstància extraordinària caldrà que sigui justificada amb document que acrediti l'arribada a l'illa.

Article 35. Hores extraordinàries.

Amb caràcter general es suprimiran les hores extraordinàries i només s'admetran en supòsits de necessitat extrema. Si són valorades com hores d'inexcusable compliment, l'entitat les comunicarà a les treballadores i treballadors afectats amb suficient antelació.

Quan per necessitats urgents o imprevisibles es facin hores extraordinàries, es compensaran en temps lliure o s'abonaran quan per causes d'impossibilitat de compensació no puguin ser compensades.

El càlcul serà el següent:

a) Compensació:

- dies laborables (dilluns a dissabte): hores extraordinàries realitzades més 50%
- dies festius o diumenges: hores extraordinàries realitzades més 75%

b) Abonament:

- dies laborables (dilluns a dissabte): salari brut anual dividit entre el nombre d'hores anuals més 50%
- dies festius i diumenges: salari brut anual dividit entre el nombre d'hores anuals més 75%

En el cas de que les hores extraordinàries siguin realitzades en horari nocturn (de 22 a 7 hores), tant en la compensació com en l'abonament, s'incrementarà un 25%

S'entén que cap treballadora i treballador farà hores extraordinàries sense comunicar-ho prèviament al responsable i/o cap del servei del qual depengui la seva feina. Serà suficient que la comunicació es faci a través del correu electrònic. La/El responsable del servei valorarà, atenent les prioritats en el treball, si les hores estan justificades i pactarà, en cas d'estar-ho, amb la treballadora o el treballador la forma de compensar les hores. Les hores extraordinàries es comunicaran al departament de RRHH que portarà un registre de les hores fetes i ho comunicarà al comitè d'empresa a final de cada mes. Per a demanar el compliment de la compensació pactada de les hores extraordinàries, la treballadora o el treballador ho comunicarà i sol·licitarà les hores/dies de compensació a RRHH, als efectes de comptabilitzar les hores acumulades, i al responsable del servei.

En tot allò que no quedi contemplat en aquest articulat s'estarà en allò regulat a l'article 35 de l'estatut dels treballadors.

CAPÍTOL VII VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES

Article 36. Vacances.

Totes les treballadores i treballadors tenen el dret de gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'unes vacances de 25 dies laborables de vacances anuals retribuïdes, o els dies que en proporció li corresponguin si el termini del servei és menor.

Durant el primer trimestre de l'any, les i els responsables dels serveis confeccionaran els calendaris de vacances tenint en compte, sempre que sigui possible les peticions de les treballadores i els treballadors afectades/afectats i escoltant en el seu cas ales seves i als seus representants.

36.1 Vacances i Incapacitat laboral transitòria

Les baixes per malaltia o accident no laboral que es produeixin durant el temps de vacances deixaran aquestes en suspens, per la qual cosa s'haurà d'acreditar aquesta circumstància mitjançant la presentació, dintre del termini legal, del certificat mèdic de baixa. Si la treballadora o el treballador és donat d'alta abans d'acabar les vacances programades, seguirà gaudint-ne fins que les finalitzi. Si en acabar el termini previst encara roman de baixa mèdica, continuarà en aquesta situació fins que sigui donat d'alta per part del facultatiu

Tant en un cas com en l'altre, es reconeixerà ala treballadora o treballador un crèdit de dies descans igual al del temps de baixa durant vacances, del qual podrà gaudir, un cop transcorregut el calendari de vacances del personal, segons les necessitats del servei i fins a 15 de gener de l'any següent al de la meritació d'aquests dies .

Article 37. Permisos Retribuïts.

- a) Les treballadores o els treballadors podran gaudir del permís de tres dies naturals si no requereix desplaçament, i de cinc si es requereix fora de la illa, en cas d'accident, malaltia greu segons s'indiqui en el justificant mèdic, hospitalització o intervenció quirúrgica amb hospitalització de familiars.

Les treballadores o els treballadors podran gaudir d'aquests dies de permís des de la data en que ha tingut lloc el fet causant o ingrès hospitalari i fins a la data d'alta mèdica, que pot ser diferent a l'alta hospitalària, per a la seva cura en domicili. Això sempre i quan es presenti justificant mèdic i en un període de 20 dies a partir de la data d'alta hospitalària del familiar per a poder gaudir d'aquest permís.



El grau de consanguinitat dels familiars de les treballadores o els treballadors, per poder gaudir dels dies de permís per malaltia greu /accident/hospitalització o intervenció quirúrgica, queda fixat en el segon esgló. Si més no, l'empresa es compromet a que si es donen casos de tercer grau amb condicionants particulars, avaluar-los per part de la Direcció Tècnica i de Personal de manera excepcional en consideració a les seves circumstàncies.

b) 15 dies naturals continuats en cas de matrimoni o unió de parella de fet acreditat mitjançant certificació del registre públic competent.

c) 3 dies naturals en cas de naixement d'una/un filla/fill.

d) Un dia es cas de cirurgia major ambulatoria de familiars de primer grau de la treballadora o treballador. Es comprèn dins aquest supòsit tot procediment quirúrgic amb anestèsia en el que, després d'un període de temps, en el propi dia de la intervenció es retorna al domicili sense necessitat d'ingrés hospitalari.

e) Un dia laborable per trasllat de domicili.

f) Un dia laboral per boda d'una filla/un fill o germana/germà.

g) 7 dies per la mort d'una filla/un fill o cònjuge; 3 dies per la mort de mares/pares o germanes/germans i dos dies per la mort de familiars fins a segon grau de consanguinitat.

h) Per el temps indispensable per el compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan consti en una normativa legal o convencional un període determinat, s'estarà en el que disposi en quant a duració de l'absència i a la seva compensació econòmica.

i) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècnics de preparació del part, i per a qualsevol de les tècniques de reproducció assistida i/o fecundació, previ avís a l'empresa. També en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

j) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini en la legislació vigent.

Les treballadores o els treballadors amb contracte a temps parcial, així com aquells contractes de duració determinada gaudiran d'igual nombre de dies d'absències justificades que el personal amb contractació indefinida i a temps complert.

En tots els supòsits les absències es concedeixen com a dia natural i començaran a computar el mateix dia de l'efecte causant. El fet de gaudir dels mateixos podrà ser discontinu fins a completar el nombre màxim de dies mentre persisteixi el fet causant.

Article 38. Permisos no retribuïts.

Tot el personal podrà sol·licitar un únic permís sense sou a l'any, sigui quina sigui la seva duració, i que com a màxim serà de 90 dies sempre que sigui compatible amb l'organització del treball en els centres.

Queda expressament prohibit la prestació de serveis remunerats, similars o equivalents als que desenvolupa la persona a l'entitat, per a altra entitat o empresa, organisme o administració. L'incompliment d'aquesta prohibició tindrà la consideració de falta molt greu a efectes disciplinaris.

Amb caràcter excepcional, per motius de conciliació de vida laboral i familiar, malaltia o finalització d'estudis oficials, es podrà dividir aquest permís i sol·licitar fins a dos més, sempre que no s'excedeixi la durada màxima de noranta dies. La seva concessió quedarà supeditada en tot cas a la compatibilitat amb l'organització i funcionament de l'empresa, qui podrà denegar-ho per raons organitzatives i productives.

Article 39. Excedència forçosa.

1. Es concedirà excedència forçosa, a més dels casos previstos en l'Estatut dels Treballadors, per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a la qual pertany sigui un sindicat representatiu.

2. L'empresa concedirà excedència forçosa, amb reserva del lloc de treball i còmput d'antiguitat, quan ho sol·liciti la treballadora o el treballador per raons d'ampliació d'estudis relacionats amb l'activitat de l'empresa, funcions sindicals, etc.

3. Les treballadores i treballadors tindran dret, prèvia sol·licitud, a gaudir excedència amb reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat fins a tres anys per atendre a filla/fill menor de vuit anys en els termes previstos legalment, tant quan sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment tant permanent com preadoptiu a partir de la data de naixement o data d'adopció/acolliment o, si escau, de la



resolució judicial o administrativa. No obstant això, si dos o més treballadores o treballadors de l'entitat generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 40. Excedència voluntària.

1. La treballadora o el treballador, amb una antiguitat mínima d'un any, té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària amb reserva del seu lloc de treball durant el primer any, per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. El temps en què la treballadora o el treballador romangui en aquesta excedència, no computarà a l'efecte d'antiguitat en l'empresa. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa treballadora o pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. Pel no disposat en aquest article, s'estarà al que es disposa en la legislació vigent.

2. Tota treballadora o treballador amb discapacitat procedent d'un centre especial d'ocupació que s'incorpori a l'ocupació ordinària tindrà dret a un any d'excedència voluntària al centre especial d'ocupació amb dret a reincorporar-se si hi hagués vacant en la categoria que ostentava en l'empresa quan es resolgui la relació laboral amb l'empresa ordinària.

Article 41. Excedència per cura de familiars.

1. La treballadora o el treballador tindrà dret al fet que se li concedeixi la situació d'excedència per atendre a una/un familiar, dins del segon grau de consanguinitat o afinitat o parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda, prèvia acreditació mèdica d'aquesta situació; la durada màxima per aquesta causa d'excedència serà de dos anys, sense que la treballadora o el treballador al que se li concedeixi tingui dret durant la mateixa a percebre retribució alguna.

2. En aquests casos haurà de sol·licitar-se sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies a la data del seu inici, a no ser per causes demostrables, d'urgent necessitat, havent de rebre contestació escrita per part del centre en el termini dels cinc dies següents.

3. Durant la situació d'excedència, la vacant podrà ser coberta per una altre treballadora o un altra treballador suplent i aquest cessarà en la seva comesa, donant per finalitzada la seva relació laboral al moment de la incorporació del titular del lloc.

4. El període en què la treballadora o treballador romangui en situació d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat i la treballadora o el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'entitat, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional i lloc de treball equivalent.

CAPÍTOL VIII

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Article 42. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directe.

La FPDM concedirà els següents permisos amb les corresponents condicions mínimes:

a) Permís per part: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes en el supòsit de discapacitat de la filla o fill, i per cada filla/fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribueix a opció de la treballadora sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, s' s'escau, de la part que resti de permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que tots dos progenitors treballin, la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquest estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudir simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir de les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada complerta o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nou-nat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.



Durant el gaudiment d'aquest permís es pot participar en els cursos formatius que es convoquin.

b) Permís per adopció, per guarda legal amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant previ a l'adopció com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, en dues setmanes més per cada fill a partir del segon comptades a elecció del treballadora o treballador a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. El permís també tindrà una durada de setze setmanes el en supòsit de majors de sis anys quan es tracti de discapacitats o es de menors procedents de l'estranger o que per les seves circumstàncies i experiències personals tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

En cas que tots dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos de gaudir simultàniament del període de descans, aquest no pot excedir les setze setmanes.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el permís previst en aquest article podrà iniciar-se amb una antelació màxima de quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

c) Permís de paternitat pel naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill: té una durada de vuit setmanes i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Aquest permís és independent del gaudiment compartit dels permisos que es preveuen als apartats a) i b)

En els casos que preveuen els apartats a), b) i c), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com a servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la treballadora i s'escau, de l'altre progenitor treballador, durant tot el període de durada del permís.

Les treballadores o els treballadors que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment tant temporal com permanent, una vegada finalitzat el període de permís tenen dret a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudiment d'aquest permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

Aquest articulat estarà subjecte a possibles canvis en la legislació vigent.

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

Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi la FPDM.

e) Permís per cura d'una filla/fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: la treballadora o el treballador, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, té dret a una reducció de la jornada de treball almenys de la meitat de la durada d'aquella, i percebre les retribucions íntegres, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat de la filla o el fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, pugui tenir la condició de beneficiaris de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la seguretat social que els sigui aplicable, el duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només és té dret a la reducció de jornada amb la conseqüent reducció de retribucions.



Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis a l'entitat, aquesta pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament dels diferents serveis.

La possible acumulació d'aquesta reducció de jornada en jornades complertes haurà d'ajustar-se, en el seu cas, a les condicions i supòsits contemplats en el reglament que desenvolupi la legislació vigent

f) Per fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, les treballadores i els treballadors que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació d'afectivitat anàloga i els fills dels ferits i morts, sempre que tinguin la condició de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, amb el reconeixement previ del Ministeri d'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que sigui aplicables. Les mesures esmentades s'han d'adoptar i mantenir en el temps mentre que siguin necessàries per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui que l'amenaça a què està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

Article 43. Protecció de la maternitat i temps de lactància.

Sempre que sigui possible, l'entitat adaptarà les condicions, el temps i els torns de treball de la treballadora embarassada que així ho sol·liciti i que acrediti la necessitat d'aquesta adaptació mitjançant informes dels serveis mèdics competents.

El que disposa el paràgraf anterior també serà d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament a la salut de la mare o del fill/a, i sempre que existeixi un informe o recomanació dels serveis mèdics competents.

En els casos en què es vulgui gaudir de manera continuada, el permís de lactància serà de 15 dies laborables a gaudir immediatament amb posterioritat al període de maternitat. En el cas que es vulgui sol·licitar excedència per cura de fills, primer s'haurà de gaudir l'excedència i després la lactància, el qual es veurà reduït en proporció al temps que s'ha estat d'excedència.

Article 44. Realització d'exàmens prenatal, de tècniques de preparació al part i de reproducció assistida dins la jornada laboral.

La treballadora que hagi de realitzar exàmens prenals dins la jornada de treball o que assisteixi a sessions tècniques de preparació al part o de reproducció assistida, li serà assignat el temps necessari per poder assistir, sense descomptar-li en cap cas les hores i dies emprats de la nòmina mensual.

Per poder gaudir d'aquest dret s'haurà d'acreditar l'assistència mitjançant certificat signat pel facultatiu del servei de salut i s'haurà de justificar degudament la no realització de consultes i/o sessions fora de l'horari laboral.

Article 45. Visites al metge.

Les treballadores i els treballadors que tinguin la necessitat d'assistir al metge, se'ls abonarà el salari corresponent a les hores utilitzades per a la consulta, sempre que els horaris de consulta coincideixin amb les hores de treball i compleixin el requisit de presentar el certificat que facilitarà a l'entitat signat pel tècnic facultatiu. També es disposarà de 16 hores anuals en els casos de que les treballadores i els treballadors assisteixin a consulta mèdica privada, havent de presentar igualment justificat mèdic de visita.

Aquest dret també es reconeix a les treballadores i treballadors que hagin d'acompanyar a les seves filles o els seus fills menors de 16 anys (adopció, acolliments permanents, acolliments d'urgència) o majors d'edat amb discapacitat i aquells que tinguin persones majors al seu càrrec. Aquestes hores també es podran gaudir per assistir a reunions de seguiment acadèmic per fills menors de 16 anys.

Suposant que la treballadora o el treballador es posi malalt durant la nit o dies no laborables i per tant no pugués recollir el certificat/parte de baixa, se'n podrà presentar qualsevol altre signat pel facultatiu del servei mèdic públic.

CAPÍTOL IX MILLORES SOCIALS

Article 46. Baixes per Incapacitat temporal.

Els treballadors que causin baixa per intervencions quirúrgiques, hospitalització, derivats de malalties oncològiques o casos que es produeixin com a conseqüència de l'embaràs percebran el 100% de salari. Els treballadors que per contingències comunes gaudeixin d'una baixa mèdica de durada mínima de 5 dies laborables rebran el 100% del seu salari des del primer dia de la baixa, sempre que estigui degudament justificat. Aquesta mesura s'aplicarà com a màxim fins el 20è dia laborable des de la concessió de la mateixa baixa. Es relaciona

a l'annex nº5 el llistat de malalties i contingències que serien objecte de la mesura. A partir del 21è dia laborable, el pagament salarial es remet al tractament que de les baixes mèdiques en fa el conveni estatal.

CAPÍTOL X

FORMACIO PROFESSIONAL

Article 47. Formació Professional.

La formació professional s'ha de reconèixer com un dret i un deure de tots els treballadors/res.

L'Entitat i representants legals dels treballadors participaran en la confecció i establiment del Pla de Formació Contínua tal i com es recull a annex 4.

A tal efecte és responsabilitat i competència de l'entitat desenvolupar el mateix, el qual es portarà a terme mitjançant la creació d'una comissió formada per ambdues parts que consensuarà i analitzarà les necessitats formatives de totes les treballadores i els treballadors de forma equitativa i justa.

Totes les treballadores i els treballadors tindran dret a 30 hores anuals que podran ser acumulables en períodes de fins a 5 anys dins la seva jornada laboral, per a formació en el seu propi centre o per a permisos de formació externa amb matèries relacionades amb la seva activitat professional.

CAPÍTOL XI

FALTES I SANCIONS

Article 48. Faltes lleus.

Seran considerades faltes lleus les següents:

- L'abandó del servei sense causa justificada, encara que sigui per breu temps, sempre que els perjudicis que origini a l'empresa, a les persones amb discapacitat o a les companyes o companys de treball no hagi de ser considerada greu o molt greu.
- Negligència en el compliment de les normes i instruccions rebudes.
- 3 faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies.
- No notificar en un termini de 24 hores següents a l'absència, els motius que van justificar la falta al treball.

Article 49. Faltes greus.

Seran faltes greus:

- L'actuació amb persones amb discapacitat que impliqui manca de respecte i de consideració a la dignitat de cadascun d'ells, sempre que no reuneixi condicions de gravetat i que mereixi la seva qualificació com molt greu.
- Falta d'atenció deguda al treball encomanat i la desobediència a les instruccions de les seves o els seus superiors en matèria de servei amb perjudici per a l'entitat o per a les persones amb discapacitat.
- Més de 3 i menys de 10 faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies.
- L'incompliment de les mesures de seguretat i protecció establertes per l'entitat; si aquest incompliment impliqués risc d'accidents per a ella/ell o per a les seves companyes o als seus companys o persones ateses al centre o perill d'averies en les instal·lacions, podrà ser considerada com a falta molt greu.
- Faltar injustificadament al treball més d'un dia en un període de 30 dies.
- La reiteració o reincidència en falta lleu en el termini de 60 dies. Article 68. Faltes molt greus.

Article 50. Faltes molt greus.

Seran faltes molt greus:

- L'actuació amb persones amb discapacitat que impliqui manca de respecte o de consideració a la dignitat de cadascun d'ells.
- L'abandó del treball o negligència greu quan causi greus perjudicis a l'empresa o pugui originar-los a les persones amb discapacitat.
- Els mals tractaments de paraula o obra a les i els caps i companyes o companys.
- El frau, la deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt, robatori o complicitat, tant en l'empresa com a terceres persones, comès dins de les dependències de l'empresa o durant el servei.



- L'incompliment de les mesures de seguretat i protecció establertes per l'empresa.
- L'abús d'autoritat.
- La simulació de malaltia o accident.
- La falta injustificada al treball durant 3 dies en un període d'un mes.
- Més de 20 faltes de puntualitat comeses en un any.
- La reiteració o reincidència en faltes greus comeses durant un trimestre.

Article 51. Sancions.

L'entitat té facultat d'imposar sancions. Totes les sancions hauran de comunicar-se per escrit a la treballadora o el treballador, indicant els fets, la graduació de la mateixa i la sanció adoptada.

Les faltes greus o molt greus hauran de ser comunicades a les i als representants legals de les treballadores i treballadors si els hi hagués.

Les sancions màximes que podran imposar les empreses, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes, seran les següents:

Faltes lleus:

Amonestació verbal. Si fossin reiterades, amonestació per escrit.

Faltes greus:

Amonestació per escrit amb coneixement dels delegats de personal o Comitè d'empresa.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 15 dies quan existeixi reincidència.

Faltes molt greus:

Amonestació d'acomiadament.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 60 dies.

Acomiadament.

Article 52. Prescripció.

Les infraccions comeses per les treballadores i treballadores prescriuran. En cas de faltes lleus, als deu dies, les greus als quinze dies i les molt greus als cinquanta dies, en tots els casos es comptarà a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva infracció

CAPÍTOL XII **SEGURETAT I SALUT LABORAL**

Article 53. Seguretat i salut laboral.

Els centres, entitat i el personal de les mateixes inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni compliran les disposicions sobre seguretat i salut laboral contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i la normativa que la desenvolupa. Per a això, hauran de nomenar-se els delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut en els àmbits en què la llei estableix.

Article 54. Revisió mèdica.

L'entitat garantirà a les treballadores i treballadors la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzin amb els protocols bàsics establerts per les mútues i aquelles proves específiques que el departament de servei de prevenció i la comissió sectorial de seguretat i salut laboral estableixi per a cada lloc de treball.

Aquesta vigilància només es podrà portar a terme quan la treballadora o el treballador presti el seu consentiment. S'exceptua d'aquesta voluntarietat els supòsits previstos en l'article 22 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 55. Canvi de lloc de treball per a dones embarassades.

L'avaluació dels riscos al fet que es refereix l'art. 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic.

Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.





Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics del INSS o de la mútua, amb l'informe del metge del servei nacional de la salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

En el supòsit de no ser possible el canvi de lloc de treball dins del mateix grup professional, l'empresa, assegurarà els beneficis i drets econòmics o d'un altre tipus inherents al seu lloc anterior i la incorporació al lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori.

Article 56. Plans d'autoprotecció.

Tots els centres de treball han de comptar amb un Pla d'emergència actualitzat que inclogui el pla d'evacuació, d'acord amb el Reial decret 485/1997 de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball.

El pla d'autoprotecció s'inspirarà al marge del Reial decret sobre senyalització anteriorment citat, tant en l'Ordre de 13 de novembre de 1984 («BOE» del 17) sobre exercicis pràctics d'evacuació d'emergència en centres d'EGB, Batxillerat i FP, com en la Llei de 21 de gener de 1985 («BOE» del 25), sobre protecció civil. Aquest pla d'emergència i evacuació serà consultat entre les treballadores i els treballadors permetent la seva participació. Així mateix, i tal com estableixen les disposicions legals enumerades es realitzarà anualment i serà revisat i modificat tant en funció de la seva eficàcia com quan es canviïn o alterin algun dels llocs o llocs de treball.

L'empresari haurà d'informar a les treballadores i treballadors, amb caràcter previ, la contractació dels serveis de prevenció.

Així mateix, l'entitat informarà a les i als representants de les treballadores i treballadors i a aquests de les conseqüències sobre la salut que es deriven del treball realitzat mitjançant l'avaluació de riscos i que puguin influir negativament en el desenvolupament de l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 57. Peces de treball.

Ales treballadores i als treballadors se'ls dotarà de l'equip de peces de treball d'acord amb les necessitats del servei que presten, per a la reposició dels mateixos serà preceptiva el lliurament del material deteriorat. Les peces d'abric es donaran com a mínim cada 3 anys. Així mateix cada empresa o centre de treball es responsabilitzarà de dotar de totes les peces de treball i seguretat necessàries per a la realització dels treballs.

Tenint en compte que les peces de seguretat no poden tenir temps d'ús definit per endavant, aquestes es lliuraran renovables al moment que estiguin deteriorades i fora d'ús. La utilització de les peces de treball serà obligatòria per a les treballadores i treballadors als centres de treball durant la jornada laboral.

L'equip de protecció individual (EPI) de seguretat és qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat per la treballadora i treballador perquè li protegeixi d'un o diversos riscos que puguin amenaçar la seva seguretat o la seva salut, així com qualsevol complement o accessori destinat a tal fi.

Lliurament dels equips de protecció individual. L'entitat posarà a la disposició de cada treballador o treballadora els equips de protecció i seguretat necessaris en funció del lloc de treball que ocupi, a més dels quals es requereixin per altres treballs no habituals; havent de signar el registre de lliurament de cada equip de protecció individual, sent informat en aquest moment dels riscos que li protegeix, caducitat i mesures que ha d'adoptar per a la seva cura i manteniment; estant igualment a la seva disposició el full informatiu del mateix.

Obligacions de les treballadores i treballadors. S'ha d'utilitzar el EPI únicament per als usos previstos seguint les instruccions del fabricant.

Portar posat el EPI mentre estigui exposat al risc. Els EPI lliurats s'utilitzaran únicament per als treballs de l'entitat i dins de la jornada de treball; quedant totalment prohibit deixar-los, canviar-los o treure'ls fos del centre de treball per a altres menesters. Igualment, el treballador té l'obligació d'assistir cada dia al seu lloc de treball amb l'equip de protecció i seguretat adequat a les tasques que ha de realitzar habitualment. Quan per causes imputables a la treballadora o treballador, aquest no disposi de l'equip de protecció adequat al treball que ha de realitzar, no podrà exercir la seva tasca aquest dia, per la qual cosa serà objecte d'amonestació i / o sanció en els termes previstos normativament.

Article 58. Delegats de prevenció.

Respecte a la designació, nomenament, funcions i garanties dels delegats de prevenció, s'estarà al previngut en la legislació vigent.

El crèdit horari dels delegats de prevenció serà el que correspongui com a representants dels treballadors en aquesta matèria específica, de conformitat amb el previngut en l'article 68 del ET i, a més, el necessari per al desenvolupament de les següents cometes:



- El corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut.
- El corresponent a reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos.
- El destinat per acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.
- El destinat per acompanyar a la inspecció de treball i seguretat social en les visites al centre de treball.
- El derivat de la visita al centre de treball per conèixer les circumstàncies que han donat lloc a un dany en la salut dels treballadors i treballadores.
- El destinat a la seva formació.

Article 59. Formació en salut laboral.

Dins dels plans formatius que les empreses, centres o entitats han de sotmetre anualment, i de conformitat amb l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, s'impartirà a cadascun dels treballadors i treballadores una formació teòrica i pràctica suficient i adequada, que s'imputaran amb càrrec a les 30 hores de formació establertes en l'article 65 del present conveni. Aquesta formació, tal com estableix l'art. 19.2 de la Llei de prevenció de riscos laborals, haurà d'impartir-se sempre que sigui possible dins de la jornada de treball, o en defecte d'això, en altres hores però amb el descompte en aquella del temps invertit en la mateixa.

CAPÍTOL XIII **PERCEPCIONS SALARIALS**

Article 60. Retribucions.

Les retribucions del personal comprès en aquest conveni estaran constituïdes pel salari base, els complements, plusos i altres conceptes retributius que s'estableixen i recullen en els articles i annexos corresponents. Les quantitats es refereixen a treballadors/es contractats/des a jornada completa. En casos de contractes a temps parcial, les treballadores i els treballadors percebran els seus salaris en proporció a la seva jornada.

El pagament de les retribucions s'efectuarà per mesos vençuts, dins els 2 primers dies del mes següent.

Article 61. Pagues extraordinàries.

Les treballadores i els treballadors inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindran dret a dues gratificacions extraordinàries a l'any per un import mínim cadascuna d'elles d'una mensualitat del salari base i complement de desenvolupament professional susceptible a convertir-se en complement de desenvolupament i capacitació professional a l'entrada en vigor del XV Conveni Estatal General de Centres i Serveis d'atenció a persones amb discapacitat, incloent també la resta de complements excepte el de nocturnitat, festius, itinerància i especial de Nadal

S'estableix el pagament prorratejat de les pagues extraordinàries en les 12 nòmines mensuals de l'any.

Les treballadores i treballadors que siguin contractats o cessats en el transcurs de l'any o que tinguin una jornada parcial, se li abonaran les pagues extraordinàries en proporció al temps de servei que efectivament hagi prestat.

Article 62. Treballs en diferents llocs de treball o grup professional.

Tant per els casos de canvi conjuntural de llocs de treball amb diferent retribució com de grup professional, les treballadores i treballadors afectats/des tindran dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament desenvolupa, a excepció del desenvolupament de funcions o càrrec inferior, en els que es mantindrà la retribució d'origen.

Article 63. Complement Desenvolupament Professional

Totes les treballadores i tots els treballadors seguiran percebent el complement de desenvolupament professional que venien percebent i serà susceptible de canvi d'acord al que marqui el XV Conveni col·lectiu general de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat

Article 64. Complement per nocturnitat.

El personal que realitzi la seva jornada ordinària de treball entre les 22.00 i les 6.00h del dia següent, percebran un complement mensual de nocturnitat, establert en el 30% del salari base de la seva categoria. Aquest complement s'abonarà de forma proporcional a les hores nocturnes treballades sobre el total d'hores treballades en el mes per treballador. No es tindrà dret a aquest complement en els supòsits de no assistència de la treballadora o treballador per qualsevol causa, ni durant el període de vacances.



Article 65. Complement per treballar en dies festius.

El personal que hagi de treballar en dies festius, fos inicialment previst o no en el seu calendari laboral, i presti els seus serveis en els 14 festius tipificats en l'article 37.2 de l'Estatut dels treballadors, tindrà dret a percebre un complement per cadascun dels dies festius treballats.

Independentment d'aquest complement, si una treballadora o un treballador treballa un dia festiu dels que tingués contemplat en el seu calendari de torns com a dia de descans, tindrà dret a gaudir com a descans un altre dia que tingui fixat en el seu calendari de torn com a laboral.

El complement de festivitat s'abonarà íntegrament ala treballadora o treballador per una jornada ordinària, corresponent la part proporcional si treballa més o menys hores en dia festiu.

La quantitat a percebre en concepte de complement de festiu es calcularà multiplicant el nombre d'hores efectives treballades en jornada festiva per 4.50€.

Per altra banda i degut a les peculiaritats del servei de pisos tutelats i la seva cobertura, es considerarà també el 24 i 31 de desembre com a dies festius amb el corresponent abonament com a tal

Article 66. Plus especial de Nadal.

S'estableix un plus de dies especials de Nadal que percebrà tot el personal que presti els seus serveis els dies 25 de desembre, 1 o 6 de gener durant els torns de tarda i nit per la quantitat de 50€ per cadascun d'aquests dies

Article 67. Dietes i quilometratge.

Quan per necessitats de l'entitat, la treballadora o el treballador hagi d'utilitzar el seu vehicle propi, percebrà una indemnització de 0.24 per cada Km.

Si per necessitats del servei la treballadora o el treballador hagi d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents del seu centre de treball, l'entitat abonarà una dieta de 15€ quan realitzi un àpat i pernocti al seu domicili, de 30€ quan hagi de realitzar dos àpats fora, pernoctant al seu domicili i de 60€ si a més a més pernocta fora del seu domicili, sempre que l'entitat no faciliti gratuïtament els àpats o allotjaments a les treballadores o els treballadors.

Article 68. Complement itinerància.

Tal i com es recull en l'article 30 d'aquest mateix conveni: "...D'acord al catàleg professional, determinats llocs de treball poden ser considerats com a itinerants. En aquests casos, el centre de treball varia al llarg de la setmana, pel que l'entitat proporcionarà un vehicle a la treballadora o el treballador. Quan no es disposi de suficients vehicles, la treballadora o el treballador percebrà en nòmina un complement per itinerància per l' import de 0.24€ per cada Km (veure taules salarials)

Article 69. Plus per perillositat, penalitat i/o toxicitat.

Les treballadores i els treballadors que desenvolupin tasques en el seu lloc de treball que puguin suposar una perill per a la seva integritat física i/o psicològica, percebran un plus en concepte de perillositat, penalitat i/o toxicitat per a una jornada complerta o la part proporcional en funció de la seva jornada. El complement que percebrà el personal del servei d'ecoplagues (toxicitat) i servei de transport (perillositat) serà de 100€ mensuals i el personal del servei de control d'accessos a platges (penalitat) serà de 70€.

Article 70. Complement de Direcció per a Caps i/o Responsables / Coordinadores i coordinadors de serveis.

Criteris a valorar:

Complement de direcció i disposició:

- Per nombre de treballadors a càrrec del responsable:

Grup A Servei amb més de 20 treballadors:	35 punts
Grup B Servei d'entre 10 – 20 treballadors:	20 punts
Grup C Servei amb menys de 10 treballadors:	10 punts



- Per nombre d'usuaris i/o treballadors de CEO a càrrec del responsable:

Grup I Servei amb més de 40 usuaris i/o T amb D de CEO:	35 punts
Grup II Servei entre 20 – 40 usuaris i/o T amb D de CEO:	20 punts
Grup III Servei amb menys de 20 usuaris i/o T amb D de CEO:	10 punts

- Per tipus de dispositiu:

Grup 1 Serveis Assistencials i educatius1:	30 punts
Grup 2 Servei de Rehabilitació2:	20 punts

1 Pisos, CD, CO programes PQI, TVA i EEB2

2 PIL, ILSA, Serveis amb col·lectius específics no assistencial, Transport,

Per la quantificació del plus es fixarà una escala retributiva d'entre 10 i 100 punts. Cada punt es podria valorar en 3,2125€ fins arribar a un màxim de 321,25€ que és l'actual.

Si com a resultat de la valoració dels llocs de treball de direcció dels departaments i serveis se'n deriven minves en les actuals retribucions dels actuals responsables, s'establirà un complement personal transitori fins a abastir la diferència, que s'absorbirà progressivament de les retribucions bàsiques provinent de les futures millores retributives que es puguin produir.

Article 71. Complement per personal/monitors atenció directa. (D'aplicació a treballadors del grup retributiu C)

- Grup α . Per treball en dispositius d'atenció continuada.

Nocturnitat i Festius..... 20 punts

- Grup β . Per treball amb col·lectius de més risc.

Salut mental i/o problemes de conducta..... 20 punts

- Grup γ . Per treball amb col·lectius de persones amb discapacitat intel·lectual i/o física sense patologies i/o problemàtiques afegides..... 10 punts

Per la quantificació del plus es fixarà una escala retributiva d'entre 10 i 50 punts. Es valorarà igualment en 3,2125€, per a un màxim de 160,63€/mes, En el cas de que algú en aplicar-se aquest import vegi minvada la seva retribució, s'afegiria al CPT la diferència.

Article 72. Complement per especial responsabilitat del personal administratiu de l'entitat.

Aquest complement queda fixat en la quantitat de 170€ mensuals per els responsables amb vinculació a determinats serveis i tasques de gestió (veure excel adjunt-relació llocs de treball)

TÍTOL II **CENTRES DE TREBALL**

CAPÍTOL I **CENTRES D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA**

Article 73. Jornada de treball.

Les treballadores i els treballadors d'aquest centre tindran una jornada de treball laboral màxima de 1665h anuals. La jornada de treball serà de 37.30h de dilluns a divendres i amb una jornada diària efectiva de 7.30h diària.

Article 74. Vacances.

Tot el personal afectat que desenvolupa la seva activitat laboral en aquest centre de treball gaudirà de dos períodes de vacances, coincidint amb el tancament del centre: durant l'estiu entre l'1 i el 31 d'agost i dues setmanes per Nadal.



CAPÍTOL II CENTRES ESPECIALS D'Ocupació

Article 75. Contractació de persones amb discapacitat en els centres especials d'ocupació.

Sense perjudici del règim general aplicable establert en el títol primer, s'aplicarà els següents criteris en el desenvolupament per a la contractació de persones amb discapacitat en els CEO'S:

1. Les ofertes de llocs de treball en els Centres Especials d'ocupació aniran dirigides prioritàriament a la inserció socio-laboral de persones amb discapacitat en situació d'exclusió social, desocupats i /o amb especials dificultats per a assolir la seva integració en el mercat de treball, degut al seu baix nivell d'ocupacionalitat.

2. La incorporació al treball es realitzarà en el marc del que estableix el Reial Decret 1368/1985 de 17 de juliol o normativa posterior que desenvolupi, substitueixi o complementi aquest reial decret. Tots els contractes estaran subjectes al principi de causalitat, pel que tindran caràcter indefinit o temporal en funció de la causa que origini el contracte. Per tal d'afavorir l'adaptació personal i social i facilitar la integració laboral de les persones amb discapacitat es prioritzarà la contractació indefinida

3. Amb motiu de l'accés de les persones amb discapacitat al mercat de treball, independentment de les formes de contractació, en el contracte s'haurà de tenir en compte els següents objectius:

- a) Prestació d'un treball retribuït
- b) Adquisició de qualificació precisa per un adequat desenvolupament de l'ofici o lloc de treball objecte del contracte
- c) Adquisició dels hàbits socials i de treball precisos pel desenvolupament de l'ofici o lloc de treball
- d) Desenvolupament de possibles mesures d'intervenció o seguiment social recollit en el procés d'inserció del treballador/ra, realització que és competència de l'entitat.

Article 76. Jornada de treball.

Els treballadors/es dels centres especials d'ocupació tindran una jornada laboral màxima de 1665 hores anuals de temps de treball efectiu. La jornada de treball setmanal tindrà una duració màxima de 37.30h i una jornada diària de 07.30h diària de temps efectiu de treball.

Article 77. Absències justificades.

El treballador/a amb relació laboral de caràcter especial regulada en el Reial Decret 1368/1985 previ avís i justificació, es podrà absentar del lloc de treball per assistir a tractaments de rehabilitació, mèdics-funcionals i per participar en accions d'orientació, formació i readaptació professional, amb dret a remuneració de fins a 20 dies en un any i per el temps necessari en cadascú d'aquests dies.

Quan el treballador/a tingui contracte temporal de duració inferior a un any, el nombre màxim de dies en que es podrà fer ús d'aquest dret es reduirà en la proporció corresponent a la duració contractual.

Article 78. Permisos no retribuïts.

El treballador/a amb relació laboral de caràcter especial regulada en el Reial Decret 1368/1985, previ avís i justificació, podrà absentar-se del lloc de treball per assistir a tractaments de rehabilitació medico-funcionals i per a participar en accions d'orientació, formació i readaptació professional, sense dret a remuneració quan hagi esgotat els 20 dies previstos a l'article anterior.

Article 79. Jornada irregular.

En els centres especials d'ocupació, atenent al caràcter productiu de les activitats que en ells es realitza, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, en els termes establerts en l'article... (el que fa referència al calendari laboral al títol I). La distribució irregular de la jornada haurà de respectar en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previst en el present conveni i en l'estatut dels treballadors i en el Reial Decret 1561/1995.

Aquest conveni acorda la flexibilitat horària en tant que l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció en l'entitat per a una millor adaptació a les necessitats de l'entitat i /o servei, dels usuaris dels seus serveis i dels treballadors/res que presten els seus serveis. La distribució irregular de la jornada de treball es regula en aquest sector amb l'objectiu d'evitar en la mesura del possible les hores extraordinàries, pel que l'entitat i comitè vetllaran per el compliment d'aquest objectiu i per la reducció de les hores extraordinàries.

El nombre d'hores de treball efectiu de distribució irregular, es concretarà en cada centre de treball, atenent a les necessitats organitzatives i de serveis d'aquests i haurà de ser comunicat al comitè d'empresa i als treballadors/res afectats amb un mínim de 5 dies d'antelació, indicant dia i hora d'inici de la jornada irregular d'acord a la legislació vigent.



Article 80. Modificació, suspensió i extinció del contracte de persones amb discapacitat amb relació laboral de caràcter especial en centre especial d'ocupació.

Pel que fa a la mobilitat funcional i geogràfica, a la suspensió i a l'extinció del contracte de treball de persones amb discapacitat amb relació laboral de caràcter especial, s'estarà en el que disposa el reial decret 1368/1985 o norma que el substitueixi o complementi, amb la particularitat de que en tots aquells casos en que segons la norma jurídica aplicable sigui obligatori l'obtenció d'un informe d'un equip multiprofessional, si aquests no existeixen, serà suficient amb l'emissió d'un informe motivat elaborat per l'equip de professionals del centre.

CAPÍTOL III
CENTRES EDUCATIUS

Article 81. Jornada de treball del personal docent.

1. El personal docent dels centres educatius tindrà una jornada laboral màxima anual de 1.300 hores de temps de treball efectiu, de les quals es dedicaran a activitats lectives un màxim de 816 hores, dedicant-se la resta a activitats no lectives. La jornada setmanal per al personal docent serà com a màxim de 32 hores de treball efectiu, realitzades de dilluns a divendres, de les quals es dedicaran a activitats lectives un màxim de 24 mentre que les 8 restants es consideraran hores complementàries. La jornada diària no podrà superar les 7,5 hores com a màxim entre activitats lectives i no lectives.

2. El personal al que se li encomanin les funcions de director/a pedagògic/a, sotsdirector/a pedagògic/a, cap/a de estudis o secretari/a incrementarà la seva jornada anual com a docent en un màxim de 210 hores que hauran de dedicar-se a l'empresa en l'acompliment d'aquestes funcions específiques.

3. S'entén per activitat lectiva aquella en la qual s'intervé directament amb els alumnes i alumnes. En els PCPIs, cicles d'ensenyaments postobligatoris, així com als programes de transició a la vida adulta, l'activitat lectiva inclou la formació en centres de treball, consistent en la realització de pràctiques i tutories dels alumnes i alumnes. A causa de les especials característiques del sector de l'educació especial, durant els esbarjos el professorat estarà a la disposició de l'empresari/ària per efectuar la deguda atenció dels alumnes i alumnes durant els mateixos. Per aquest motiu, el temps de l'esbarjo per al personal docent que ho estigui atenent, serà considerat com d'activitat lectiva.

4. S'entén per activitat no lectiva tota aquella que, sense interactuar amb els alumnes i alumnes, tingui relació amb l'ensenyament, tals com: la preparació de classes, els temps lliures que puguin quedar al professor/a entre classes per distribució de l'horari, les reunions d'avaluació, les correccions, la preparació de materials, les entrevistes amb pares i mares d'alumnes/as o la gestió i administració de biblioteques.

Article 82. Jornada del personal complementari titulat i auxiliar.

Tindrà una jornada laboral màxima anual d'1.600 hores de temps de treball efectiu. La jornada màxima setmanal serà de 35 hores de temps de treball efectiu, no podent la jornada diària superar les 7,5 hores com a màxim. 2. En tot cas, als centres amb internat tindran garantida, mitjançant l'adequada organització dels torns de vacances, l'atenció als seus alumnes i alumnes.

Article 83. Jornada del personal d'administració i serveis generals dels centres educatius.

Tindrà una jornada laboral màxima anual de 1665 hores anuals de temps de treball efectiu. La jornada de treball setmanal tindrà una durada màxima de 37,5 hores de temps de treball efectiu. El nombre d'hores diàries de treball efectiu no podrà ser superior a 7,5 hores.

Article 84. Vacances i períodes sense activitat.

1. El personal docent tindrà dret a gaudir un mes de vacances anuals retribuïdes. En cap cas, aquestes vacances podran ser compensades econòmicament. Tot el personal docent afectat per aquest Títol tindrà dret a 1 mes addicional sense activitat, retribuït, gaudit de forma consecutiva i conjunyeix al mes de vacances, i tots dos entre l'1 de juliol i el 31 d'agost. En Nadal i Setmana Santa, aquest personal tindrà dret a gaudir de sengles períodes retribuïts sense activitat, pels mateixos dies que de vacances es fixin per als alumnes i alumnes al calendari escolar que dicti l'administració educativa competent.

2. El personal complementari titulat i auxiliar tindrà dret a gaudir un mes de vacances anuals retribuïdes. Així mateix, gaudirà durant el mes de juliol d'un període sense activitat de 15 dies naturals consecutius retribuïts. Aquest gaudi es farà de forma addicional al mes de vacances i tots dos entre el 16 de juliol i el 31 d'agost. No obstant això, els titulars dels centres que prestin serveis complementaris a l'alumnat durant el mes de juliol, a aquest efecte que els serveis quedin degudament coberts durant aquest mes, podran establir un règim de torns per al gaudi d'aquests 15 dies addicionals, sempre que es gaudeixin tots dins del mes de juliol i de forma consecutiva.

3. El personal complementari titulat i auxiliar, a més dels períodes indicats en el punt anterior, i el personal d'administració i serveis generals dels centres educatius a més dels dies de vacances establerts en l'article 50 d'aquest conveni, gaudirà, distribuïts en quatre períodes, dos dels



quals inclouran, preferentment, dates de Setmana Santa i Nadal, fins a un total de divuit dies naturals més de períodes retribuïts sense activitat a l'any. Els restants es gaudiran aprofitant els períodes d'inactivitat o menor activitat dels serveis.

4. Les empreses i els treballadors i treballadores podran establir un calendari intern de vacances en el qual podran ampliar la durada de les mateixes, així com festes laborals i permisos especials, salvant la deguda atenció dels serveis que hagin de funcionar.

5. Les referències que se citen en aquest article, tant si són vacances com a períodes sense activitat, no formen part del còmput de la jornada màxima de temps de treball efectiu establerta en aquest conveni col·lectiu.

Article 85. Calendari laboral.

El calendari laboral dels centres educatius, per la seva dependència respecte del calendari escolar que estableixi l'administració educativa corresponent, s'establirà per anys acadèmics, començant l'1 de setembre i finalitzant el 31 d'agost, i en lloc de fer-ho per anys naturals. D'igual forma s'utilitzarà com a referència el curs acadèmic per al càlcul dels dies de vacances i dies de permís al fet que tinguessin dret els treballadors amb relació laboral inferior a l'any.

Article 86. Jornada irregular.

Al calendari laboral acordat de cada centre educatiu podrà reservar-se una borsa d'hores per a la seva distribució irregular al llarg del curs. El nombre d'hores d'aquesta borsa no podrà superar en cap cas el 5 % de la jornada anual per a cada grup professional. En el cas del personal docent, les hores que es reservin per a la seva distribució irregular solament podran emprar-se per realitzar activitats no lectives.

La forma i limitacions en què es faci ús de tal borsa d'hores per part de l'adreça del centre educatiu serà objecte de negociació, juntament amb el calendari laboral, amb els representants dels treballadors o seccions sindicals si les hi hagués.

La distribució irregular d'hores haurà de ser comunicada al personal afectat per la mateixa, amb un mínim de 5 dies d'antelació, indicant dia i hora d'inici de la jornada irregular d'acord amb la legislació vigent.

Article 87. Retribucions.

87.1. Salari mínim garantit de conveni (SMG) i increments salarials.

Des que es va produir la transferència de competències en matèria educativa a les comunitats autònomes, amb potestat per planificar els seus propis pressupostos econòmics destinats al sosteniment dels centres educatius concertats, i donat el caràcter depenent de la negociació col·lectiva en matèria retributiva respecte a tals pressupostos, s'han anat produint diferents acords salarials entre les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i les administracions educatives competents. Com a resultat d'això, els centres educatius concertats, inclosos els d'educació especial, s'atendran a l'establert a les taules salarials annexades a aquest conveni i als acords sectorials autònoms vigents, tant pel que fa a jornada laboral com a conceptes salarials, complements retributius i plusos.

El dret dels treballadors i treballadores al cobrament d'aquests increments resultants dels acords autònoms estarà condicionat al fet que el seu abonament sigui efectuat per l'administració educativa competent. En cap cas seran responsables del seu abonament els titulars dels centres educatius, ni estaran obligats a això.

El salari mínim garantit mensual de conveni per a cada treballador, d'ara endavant SMG, inclou la suma bruta resultant d'aplicar a cada treballador o treballadora els conceptes de salari base i complement d'antiguitat, multiplicat pels triennis que li correspongui amb els valors establerts en les taules salarials de l'annex ??? d'aquest conveni col·lectiu general a data 1 de gener de l'any que es tracti. Cap treballador o treballadora podrà percebre un salari inferior, considerat en conjunt, a la quantitat resultant del càlcul del seu SMG. Això no obstant, les organitzacions empresarials i sindicals legitimades per negociar en àmbits inferiors podran pactar taules salarials diferents respecte dels conceptes salarials generals a l'establert en aquest conveni.

Per als treballadors i treballadores de Balears també es considera un concepte salarial general el complement d'insularitat i residència. No es consideraran, en canvi, conceptes salarials generals els de caràcter específic del lloc de treball, com a festivitats, nocturnitat, treball a torns, penalitat, etc., que puguin establir-se.

87.2. Plus de càrrec del personal docent.

El personal docent en pagament delegat dels centres educatius concertats als qui se'ls encomani alguna de les funcions directiu-pedagògiques (director/a pedagògic, sotsdirector/a pedagògic, cap/a de estudis, secretari/a i encarregat/a de residència), percebran mensualment els complements reflectits en l'annex corresponent d'aquest conveni durant el temps que exerceixin aquestes funcions. Quan es tracti de personal en pagament delegat, el dret a percebre els esmentats complements estarà condicionat al fet que l'administració educativa responsable del pagament delegat es faci càrrec dels mateixos, sense que els centres hagin d'abonar quantitat alguna per aquest concepte.





87.3. Plus de residència i insularitat per al personal docent.

El professorat dels centres educatius concertats que percebi la seva remuneració per pagament delegat, tindrà dret al plus de residència, tal i com quedi establert a les negociacions sectorials autonòmiques. Als centres educatius concertats el dret a aquest abonament queda condicionat al fet que l'administració educativa responsable del pagament delegat es faci càrrec del mateix, i sense que els centres concertats hagin d'abonar quantitat alguna per aquest concepte.

87.4. Complement d'antiguitat.

El personal dels centres educatius tindrà dret a un complement d'antiguitat consistent en el valor d'un trienni per cada període de tres anys de serveis efectius prestats en l'empresa. L'import de cada nou trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment.

Article 88. Concert educatiu, IT, formació i premi de jubilació.

88.1. Tractament de la incapacitat temporal als centres educatius concertats en relació amb el personal en pagament delegat.

La incapacitat temporal de les treballadores i treballadors dels centres educatius es regirà pel que es contempla en aquest mateix conveni, capítol IX millores social i el seu annex corresponent nº5.

88.2. Extinció del concert o subvenció.

1. Quan per qualsevol circumstància el concert o subvenció quedi resolt o en suspens per a la totalitat o part de les unitats concertades, el professor o professora afectat només tindrà dret a exigir de l'empresa els salaris que li corresponguin per l'aplicació de les taules salarials del present conveni per a centres no concertats, tret que en l'àmbit territorial que es tracti un acord entre les organitzacions patronals i sindicals i l'administració educativa competent reguli aquesta circumstància, en aquest cas s'estarà a l'establert en l'esmentat acord.

2. Als treballadors i treballadores que es vegin afectats per expedients de regulació d'ocupació, extinció o modificació de contractes de treball, com a conseqüència de la retirada de concerts per decisió administrativa, se'ls aplicaran els corresponents acords de centres en crisi o manteniment d'ocupació signats per les administracions educatives, patronals i sindicats, o els que en el futur puguin subscriure's.

88.3. Mòduls econòmics, garantia salarial.

Quan en els concerts o subvencions s'estableixi un mòdul per a salaris, els centres acollits als mateixos o, si escau, l'administració per pagament delegat, abonarà als afectats l'import d'aquest mòdul. En cap cas, per aplicació dels mòduls econòmics assenyalats, podrà percebre el treballador o treballadora una quantitat inferior a la qual les taules salarials del conveni estableixen.

88.4. Premi per jubilació. Paga extraordinària per antiguitat en l'empresa.

1. S'estableix per al personal docent dels centres concertats i pagament delegat, un premi de jubilació de tres mensualitats pels primers quinze anys d'antiguitat, i un mes més per cada quinquenni o fracció. Aquest premi de jubilació es transformarà en una paga extraordinària per antiguitat en l'empresa, de manera que els treballadors i treballadores que compleixin 25 anys d'antiguitat en l'empresa, tindran dret a una paga l'import de la qual serà equivalent al d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complert, sempre que es garanteixi la seva percepció amb compromís fefaent de l'administració educativa corresponent. En tant l'administració educativa no garanteixi l'efectivitat d'aquesta transformació, comproment l'abonament d'aquesta paga extraordinària, es mantindrà vigent el dret dels treballadors i treballadores a percebre el premi de jubilació abans descrit.

2. Aquesta paga extraordinària per antiguitat en l'empresa serà liquidada durant la vigència temporal d'aquest conveni col·lectiu a aquells treballadors i treballadores l'antiguitat de les quals, a la data d'entrada en vigor del conveni, sigui igual o superior a 25 anys. En aquest cas, l'import de la paga s'incrementarà en una mensualitat extraordinària més per quinquenni complert en la data d'abonament.

3. Els treballadors i treballadores que a l'entrada en vigor d'aquest conveni tinguin complerts 56 o més anys i que, al llarg de la seva vigència, aconseguissin almenys 15 anys d'antiguitat en l'empresa i menys de 25, tindran dret a percebre una paga extraordinària per antiguitat en l'empresa per import d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complert. Les empreses disposaran del període de vigència del conveni per fer efectiva aquesta paga extraordinària.

4. Els treballadors i treballadores docents recol·locats a l'empara dels acords de centres afectats per la no renovació del concert educatiu i/o manteniment de l'ocupació, actualment prestant els seus serveis en un centre, i als qui l'administració educativa corresponent els hagi reconegut l'antiguitat generada amb anterioritat al centre actual, adquiriran el dret del paràgraf anterior o, si escau, del previst en els punts 1 i 2 d'aquest article. Això no suposa el reconeixement d'una antiguitat major en l'empresa que la que correspongui amb l'efectiva alta en la mateixa, segons la seva vigent relació contractual.

5. En el cas que el treballador o treballadora extingeixi el seu contracte de treball durant la vigència del conveni, per qualsevol de les causes previstes legalment, l'empresa vindrà obligada a abonar-li la paga extraordinària per antiguitat si reuneix els requisits d'aquesta disposició.

6. El dret a percebre la paga extraordinària d'antiguitat en l'empresa o, si escau el premi de jubilació, establerts en els nombres anteriors del present article, quedés condicionat al fet que es garanteixi la seva percepció amb compromís fefaent de l'administració educativa corresponent. En cap cas seran responsables del seu abonament els titulars dels centres educatius, ni estaran obligats a això.

Les organitzacions patronals i sindicals més representatives en l'àmbit territorial corresponent podran acordar, amb l'administració educativa competent el fraccionament i/o ajornament d'aquest abonament en la forma que decideixin amb la finalitat d'assegurar la dotació pressupostària suficient per fer efectiu aquest dret a tots els treballadors i treballadores que compleixin les condicions fixades.

Article 89. Formació. Centres educatius.

1. Els treballadors i treballadores afectats per aquest Títol tindran dret a 40 hores anuals, dins de la seva jornada laboral i que podran acumular-se en períodes de fins a 5 anys, per a la seva formació al propi centre o a permisos per a la seva formació externa en matèries relacionades amb la seva activitat professional. Queda a criteri de la empresa la concessió de permisos per a formació quan ho sol·liciti més d'un treballador o treballadora i coincideixin total o parcialment les dates del curs o cursos sol·licitats.

2. El personal que assisteixi a cursos de perfeccionament, previ permís de l'empresa, tindrà dret a percebre la seva retribució durant la seva durada, computant-se el temps d'absència per tal motiu com a temps de treball efectiu inclòs dins dels còmputos de jornada màxima establerts per a cada grup professional.

3. Complement lligat a l'antiguitat i a la formació del professorat. D'acord a la negociació sectorial autonòmica, el personal docent tindrà dret a percebre a la seva nòmina un complement de formació quan, transcorreguts sis anys a centres d'educació especial i/o centres concertats de la Comunitat Autònoma de Balears, el docent pugui aportar 100 hores de formació contínua homologada, segons les instruccions que indiqui l'Administració competent a cada curs. L'increment dels sexennis s'aniran aplicant a mesura es vagin negociant a la Comunitat Autònoma de Balears i els treballadors acreditin les hores de formació contínua.

Article 90. Contractació personal docent.

Als centres concertats la contractació del professorat titular es realitzarà d'acord amb el previst en la normativa legal vigent a cada moment d'acord al Reial Decret 476/2013 La durada mínima dels contractes temporals del personal docent i del personal complementari titulat i complementari auxiliar serà fins al 31 d'agost del curs escolar pel qual es contracta.

Als centres concertats, el professorat en pagament delegat contractat sota la modalitat de contracte en pràctiques, rebrà el 100% de la seva retribució conforme a les taules salarials del present conveni, la qual cosa queda condicionat al fet que l'administració educativa responsable del pagament delegat es faci càrrec, i sense que els centres concertats hagin d'abonar quantitat alguna per aquest concepte.

Article 91. Pacte d'arbitratge.

En el supòsit que, com a conseqüència de no assolir cap acord d'interpretació respecte de l'aplicació d'aquest conveni, les parts signants arribessin a qualque tipus de conflicte, un cop finalitzades les vies administratives i abans de recórrer a la instància judicial, se sotmetran voluntàriament a l'arbitratge que disposin conjuntament.

Article 92. Inaplicació de les condicions de treball.

El procediment per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la inaplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors serà el següent:

En cas de desacord en el període de consultes conforme el que preveu l'article 41.1 de l'ET, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, i aquesta disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fou plantejada. Quan les parts no haguessin sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments regulats en el II Acord Interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB número 18 de 3 de febrer de 2005.



ANNEX 1
REGULACIO SISTEMA TORNS EN FUNCIO DELS DISPOSITIUS

	DG	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds
1ª Setmana	24h	15h	Lliure	15h	Lliure	15h	Lliure
2ª Setmana	Lliure	Lliure	15h	Lliure	15h	Lliure	24h
3ª Setmana	Lliure	Lliure	Lliure	Lliure	Lliure	Lliure	Lliure
4ª Setmana	Lliure	Lliure	Lliure	Lliure	Lliure	Lliure	Lliure

CALENDARI LABORAL PISOS INTEL·LECTUALS MAÓ

Distribució de les jornades de feina dels treballadors durant el temps de rotació del torn (4setmanes)

Distribució dels torns de treball

1. L'horari dels pisos d'intel·lectuals de Maó ha de ser complementari al del CP Carlos Mir.
2. La mitjana d'hores per rotació del torn és de 123 h cada 28 dies i/o 30,75 h setmanals.
3. La rotació dels torns succeeix cada 4 setmanes.
4. La distribució dels torns de treball es fa en dues setmanes de les quatre de la rotació. El que significa que durant les dues setmanes que treballen fan una mitjana de 61'5 h de feina, tot i que les dues setmanes següents tenen lliure. En tot cas es planteja fer 69 hores la primera setmana i 54 la segona.
5. Els treballadors fan 21 dies de descans i 7 de treball durant el període de rotació del torn.
6. La mitjana de dies de descans entre dies treballats és de 3 dies.
7. El període de descans més llarg entre dies treballats en cada rotació és de 14 dies.
8. De dilluns a divendres es fan 15 hores.
9. Dissabtes, diumenges i festius 24 hores.
10. Al còmput d'hores anuals s'han d'afegir 12 h. de reunió de l'equip d'atenció directa amb els responsables del servei.

CALENDARI ANUAL PISOS SALUT MENTAL

	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg
1ª Setmana	T	Lliure	Lliure	Lliure	T	Lliure	MT
2ª Setmana	Lliure	T	Lliure	Lliure	Lliure	MT	Lliure
3ª Setmana	Lliure	Lliure	T	Lliure	Lliure	Lliure	Lliure
4ª Setmana	Lliure	Lliure	Lliure	T	Lliure	Lliure	Lliure

Distribució dels torns de treball

1. L'horari dels habitatges supervisats de salut mental de la FPDM han de ser compatibles amb els dels centres de dia del CIM i de l'IB Salut.
2. La cobertura de l'horari dels pisos de salut mental de Fundació és molt més àmplia que la dels pisos d'intel·lectuals en dies d'obertura del centre donat que l'horari d'atenció a usuaris dels centre de dia del CIM està entre 30 – 35 h. setmanals.
3. La mitjana d'hores per rotació és de 140 h cada 28 dies i/o 37 h setmanals amb els ajustaments periòdics en base als horaris dels CD del CIM i el còmput anual d'hores.
4. La rotació dels torns succeeix cada 4 setmanes.
5. La distribució dels torns de treball es fa entre les quatre setmanes de la rotació.
6. Els treballadors fan de mitjana 21 dies de descans i 7 de treball.
7. La mitjana de dies de descans entre dies treballats és de 3 dies.
8. El període de descans més llarg entre dies treballats en cada rotació és de 7 dies.
9. De dilluns a divendres es fan 17 h. (T)
10. Dissabtes, diumenges i festius es fan 24 h. (MT)
11. Al còmput d'hores anuals s'han d'afegir 24 h. de reunió de l'equip d'atenció directa amb els responsables del servei.



**CALENDARI HORARIS PISOS CIUTADELLA**

	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	dg
1ª Setmana	T	Lliure	Lliure	Lliure	T	Lliure	Lliure
2ª Setmana	Lliure	T	Lliure	Lliure	Lliure	MT	Lliure
3ª Setmana	Lliure	Lliure	T	Lliure	Lliure	Lliure	MT
4ª Setmana	Lliure	Lliure	Lliure	T	Lliure	Lliure	Lliure
VACANCES TORN A: 1 - 15 DE JULIOL							
VACANCES TORN D: 16 - 30 DE JULIOL							
VACANCES TORN C: 1 - 15 DE SETEMBRE							
VACANCES TORN B: 16 - 30 DE SETEMBRE							

Distribució dels torns de treball

1. L'horari del pis ha de ser complementari al del CO i CD de s'Auba.
2. El número d'hores treballades és de 124,5 h cada 28 dies amb una mitjana de 31 h setmanals.
3. La rotació del torn succeeix cada 4 dies. Es treballa un dia i es descansa els tres següents durant tot l'any amb els ajustaments periòdics en base a l'horari de s'Auba i el còmput anual d'hores.
4. La distribució d'hores setmanals treballades durant un període de 4 és la següent: 30,5 h la primera setmana, 39,25 h la segona, 38,5 h la tercera i 15,25 la quarta setmana.
5. Els treballadors fan 21 dies de descans i 7 de treball durant el període de 4 setmanes.
6. La mitjana de dies de descans entre dies treballats és de 3 dies.
7. El període de descans més llarg entre dies treballats en cada rotació és de 3 dies.
8. De dilluns a dijous es fan 15 hores i 15 minuts.
Els divendres i les vespres de festius es fan 16 hores.
Els dissabtes és fan 24 hores.
Els diumenges i festius 23 hores i 15 minuts
9. Al còmput d'hores anuals s'han d'afegir 12 h. de reunió de l'equip d'atenció directa amb els responsables del servei. Igualment s'han de restar les hores corresponent als tres dies de campament d'estiu de s'Auba.
10. El mes d'agost l'horari de dilluns a divendres serà de 18 hores.

ANNEX 2**PLA DE FORMACIÓ CONTÍNUA****A. Antecedents a considerar.****Normativa de referència del sistema de formació continua bonificada:**

- Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el Sistema de Formació Professional per a l'Ocupació en l'àmbit laboral.
- El Reial Decret 694/2017, de 3 de juliol, que desenvolupa la Llei 30/2015, de 9 de setembre, pel qual es regula el Sistema de Formació Professional per a l'Ocupació en l'àmbit laboral.

Característiques de la formació continua bonificada:

-Destinades als/les treballadors/es assalariats de l'empresa. S'inclouen també els/les treballadors/es fixes discontinus i els/les afectats/des per mesures temporals de suspensió del contracte.

- Podrà tractar-se de:

- Especialitat formativa no vinculada a Certificat de Professionalitat.
- Formació diferent del Catàleg d'especialitats formatives.
- Formació vinculada a l'obtenció de Certificats de Professionalitat.

Amb la següent modalitat:

- Presencial.
- Teleformació.



- Mixta (combinada de les dues anteriors).
- Duració mínima de 2 hores.
- No es consideraran formació les activitats de caràcter informatiu o divulgatiu (Jornades).
- La participació a les accions formatives dels/les treballadors/es no podrà ser superior a 8 hores diàries.
- Classificació dels costos en: directes (80%), indirectes (10%) i d'organització (10%).
- Si és una empresa entre 50 i 249 treballadors/es, aquesta ha d'assumir un 20% del cost global del curs. Es pot aportar també en espècie (quan es fa durant la jornada laboral).
- L'import màxim bonificable (es refereix a la quantitat màxima que es pot bonificar l'entitat per a cada acció formativa i que varia segons el tipus de formació):
 - formació de nivell superior en modalitat de teleformació: 7,5€ x hora i x alumne/a.
 - formació de nivell superior en modalitat presencial: 13€ x hora i x alumne/a.
 - formació més genèrica i bàsica: 9€ x hora i x alumne/a.
- Els/les alumnes han de participar en l'avaluació de la qualitat de les accions formatives.
- Hi haurà activitats de seguiment i de control, en temps real o ex-post, per part del SEPE.

Permís de Formació:

- Tots els treballadors/es tindran dret a 30 hores anuals que podran ser acumulables en períodes de fins a 5 anys dins la seva jornada laboral, per a formació en el seu propi centre o per a permisos de formació externa amb matèries relacionades amb la seva activitat professional. (article 65 Conveni Estatal).

-Compensació d'hores quan la formació es realitzi fora de la jornada de treball:

Quan es tracti d'una acció formativa recomanada i/o exigida als/les treballadors d'un sector per part de la persona responsable del servei o equip directiu; el global d'hores realitzades fora de la jornada laboral es compensaran. La persona responsable del servei, establirà el procediment i moment idoni per a la recuperació d'aquestes hores.

En canvi, si es tracta d'una formació realitzada voluntàriament pels/les treballadors/es, no s'establirà compensació d'hores.

En cap cas es recuperarà el temps de desplaçament entre el centre de treball i el centre de formació, ni tampoc es compensaran les despeses de desplaçament.

B. Criteris principals per definir el pla de formació continua.

1. Els criteris de disseny dels cursos haurien de seguir aquests principis:

- a. Contribuir a la millora de la productivitat i competitivitat de les empreses.
- b. Atendre els requeriments i necessitat de l'empresa, proporcionant als treballadors les competències, els coneixements i les pràctiques adequats.
- c. Millorar l'ocupabilitat dels treballadors, especialment dels que tenen més dificultats de manteniment de l'ocupació.
- d. Promoure que les competències professionals adquirides pels treballadors, tant a través de processos formatius com de l'experiència laboral, siguin objecte d'acreditació.
- e. Apropar i fer partícips els treballadors de les avantatges de les tecnologies de la informació i la comunicació, promovent la disminució de la bretxa digital existent, i garantint l'accessibilitat de les mateixes.

2. Es considerarà formació continua tota acció formativa que compleixi amb els criteris esmentats en el punt anterior i que vagi destinada als/les treballadors/es assalariats/des de l'entitat, tant si es tracta d'una formació bonificada a través del crèdit de la Tripartita, com si és una formació gratuïta o finançada directament per la nostra entitat.

3. Impulsar per part de l'IQPIB, la convocatòria de les següents qualificacions professionals, per tal que el personal dels grups B i C que no tenen les titulacions acadèmiques corresponents al seu nivell d'ocupació dins l'entitat, la obtinguin:



- Assistència documental i de gestió en despatxos i oficines (nivell 3), per les tècniques administratives assignades als diferents departaments.
- Jardineria y restauració del paisatge (nivell 3), pel capatàs d'EcoVerd.
- Disseny de productes gràfics (nivell 3), pel cap de Lligall.
- Instal·lació i manteniment de jardins i zones verdes (nivell 2), pels monitors de jardineria.
- Fàbriques de manobres (nivell 2) / “PAVIMENTOS Y ALBAÑILERÍA DE URBANIZACIÓN” (nivell 2), pels oficials de manteniment.
- Serveis per al control de plagues (nivell 2), pels monitors d' Ecoplagues.
- Cuina (nivell 2), per la segona de cuina del Social Càtering.
- Atenció Sociosanitària a persones dependents en institucions socials o equivalent (nivell 2), pel personal monitor dels serveis assistencials.

4. Vetllar pel compliment de les normatives bàsiques i protocols de treball corresponents als diferents àmbits productius de l'entitat. Amb aquesta finalitat es potenciarà el següent reciclatge professional per part de determinats grups de treballadors:

- Cursos de primers auxilis per part del personal d'atenció directa.
- Cursos d'actualització del carnet de manipulació d'aliments. Cal matisar que en aquests moments aquest tema es troba al dia i al llarg dels darrers anys s'ha propiciat que el personal del social càtering, de centres i d'habitatges tingui la formació necessària en aquest nivell.
- Cursos d'actualització dels permisos de conducció pel servei de transport: Certificat d'Aptitud Professional de permisos de conducció.
- Cursos d'obtenció dels nivells de català corresponents a la categoria laboral que s'ocupa. Establir aliances amb els organismes públics: CIME i EBAP, per tal de donar facilitats als treballadors que ho necessitin.
- Cursos en matèria de gestió de serveis: sobre protocols de qualitat, bones pràctiques, avaluació, gestió de personal, etc. Destinats als caps de departament i responsables de serveis.
- Cursos d'informàtica i de les noves tecnologies de la informació i comunicació, destinats al personal d'oficines. Dissenyar diferents nivells dels cursos per tal d'oferir-los al personal dels diferents departaments independentment de la seua categoria laboral (recepcionistes, auxiliars administratius, administratius, tècnics, caps del CEO, responsable de serveis, etc.).
- Carnet d'operador de plataformes elevadores.
- Altres cursos que es valorin adequats pel desenvolupament de la feina d'acord a les mesures de seguretat, preventives i per poder oferir una atenció de qualitat a les persones usuàries.

C. Procediment de recollida i valoració de les necessitats formatives.

L'acord d'empresa signat el passat mes de febrer de 2018, contempla la creació d'una Comissió Formativa encarregada de dur a terme el disseny i l'aplicació del pla de formació continua de l'entitat.

Qui compon la Comissió Formativa?

2 membres de l'entitat i 2 membres del Comitè d'Empresa

Cóm funciona?

Establiment durant la primera setmana de cada mes, de reunions d'una hora i mitja de durada, fins que el pla de formació continua estigui consolidat, i posteriorment cada 2 mesos.

Cóm fer arribar l'interès d'un treballador/a o grup de treballadors/es de participar en una acció formativa?

1. Mitjançant la sol·licitud formal de la demanda o demandes formatives per part de la persona responsable del servei o d'àrea.

a. S'obrirà un període anual per la recollida de les necessitats formatives de cada departament de l'entitat. Cada coordinador/ra es responsabilitzarà d'analitzar i estudiar amb les persones al seu càrrec, les possibles necessitats formatives detectades i les presentaran mitjançant el formulari de sol·licitud específic.

2. S'haurà d'enviar la sol·licitud via correu electrònic

a. Des de la Comissió Formativa s'estudiarà cada proposta d'acord als principis esmentats en aquest document. Endemés s'analitzaran els següents aspectes:

- i. Si l'acció formativa està suficientment argumentada i justificada i s'adequa a les activitats del servei.
- ii. Si dona una resposta funcional a la necessitat detectada i el format plantejat és el més idoni.



iii. Com s'ha de finançar?: a través del crèdit de formació continua, des de la pròpia entitat o servei, si mitjançant l'oferta formativa gratuïta, etc.

3. Des de la Comissió Formativa es donarà una resposta per escrit, donant la seua conformitat o no a la petició presentada, argumentant la decisió i, en cas de necessitat, plantejant alternatives adequades.

4. Es podran aprofitar les reunions de responsables periòdiques convocades per la direcció tècnica, com a espai de debat, de posada en comú i d'intercanvi d'informació respecte les necessitats formatives detectades i sol·licituds formals que s'hagin presentat.

D. Desenvolupament de les accions formatives aprovades en el pla de formació continua.

Una vegada aprovades les accions formatives presentades i havent acordat el format més adequat a seguir per a cada demanda, s'establirà el pla de treball pel seu desenvolupament. Serà necessari comptar amb l'Acta de Conformitat signada pels representants legals dels treballadors/es (RLT- Gerent i Comitè d'Empresa).

L'acció formativa serà finançada pel crèdit de la formació continua bonificada. Quan això no sigui possible, s'estudiaran altres opcions de finançament.

Pel desenvolupament de cada acció formativa s'establirà un pla de treball compartit entre el servei de formació continua de l'entitat, el centre de formació impartidor i la persona responsable del servei o departament.

El centre de formació impartidor pot tractar-se de la pròpia Fundació, qui pot actuar com a entitat organitzadora de formació continua, o pot tractar-se d'un centre de formació extern. En aquest cas, s'haurà de signar un conveni d'adhesió.

Distribució de les tasques que comporten l'organització i desenvolupament de l'acció formativa entre les diferents persones implicades. Totes les fases estaran coordinades i supervisades per la tècnica de formació continua.

A continuació es detalla cada una de les fases a tenir en compte i sobre qui o quines persones recau la gestió de la tasca:

- **Adhesió al centre formatiu extern.** A càrrec de la tècnica de formació continua.
- **Inscripció dels alumnes-treballadors/es.** El procés de recollida de dades personals, acadèmiques i professionals dels alumnes-treballadors/es, pot variar segons quina sigui l'entitat organitzadora del curs. Quan es tracta d'un centre extern, es demana full d'inscripció signat de cada alumne/a, juntament amb còpia de DNI i encapçalament de la darrera nòmina. Si l'entitat organitzadora és la pròpia Fundació, la recollida de dades es farà a partir d'un excel. La persona responsable del departament o servei serà l'encarregada de recollir les dades i de passar-les a la tècnica de formació continua
- **Concretar el programa formatiu, calendari i horari de la formació.** A càrrec de la persona responsable del departament o servei o del centre de formació extern impartidor
- **Control d'assistència dels alumnes.** A càrrec del/s formador/s del curs
- **Control dels aprenentatges dels alumnes.** A càrrec del/s formador/s del curs.
- **Avaluació de l'acció formativa.** Aquesta avaluació serà realitzada pels alumnes-treballadors/es mitjançant una enquesta de satisfacció que els passarà el/s formador/s del curs
- **Lliurar els certificats de participació al curs.** A càrrec del centre de formació extern impartidor o de la tècnica de formació continua
- **Valorar l'eficàcia de la formació realitzada.** A partir del resultat de les enquestes de satisfacció dels alumnes-treballadors/es, de la valoració per part de la persona responsable del servei o departament i del seguiment en quant a la millora del servei i transferència dels aprenentatges adquirits.
- **Justificació final de la formació.** A càrrec de la tècnica de formació continua qui recollirà la factura i sistema de bonificació i ho traslladarà al departament de comptabilitat i de recursos humans. Així com també recollirà i arxivarà les evidències de cada una de les fases per la memòria anual i de cara a les possibles visites de seguiment ex-post del SEPE (en el cas de les formacions bonificades).

Els materials didàctics es posaran a l'abast dels/es treballadors/es de l'entitat, penjant tota la documentació pertinent a la secció corresponent de l'AjA.

E. Drets i deures dels/les treballadors/es que participin en accions formatives.

- Assistència obligatòria d'un 75% per poder obtenir el certificat o diploma de participació.

Les faltes d'assistència als mateixos, justificades o injustificades, superiors al 25 % del total d'hores lectives programades privarà del dret d'obtenir el certificat que s'atorgarà a tots les persones assistents una vegada s'hagi finalitzat el curs, donant lloc a la seva baixa en el mateix i pèrdua de qualsevol altres drets que li poguessin correspondre.

Relació de documents adjunts que acompanyen al protocol de formació continua:

Document 1. Sol·licitud de formació continua.

Document 2. Model de full d'inscripció de l'alumne/a – treballador/a.

Document 3. Formulari/s del programa formatiu (presencial- teleformació- mixta).

ANNEX 3. LLISTAT DE MALALTIES

ANNEX 4. GRUPS RETRIBUTIUS I RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Ciutadella de Menorca, el 24 de maig de 2019

La presidenta de la Fundació per a Persones amb Discapacitat de Menorca

Susana Irene Mora Humbert,

La Presidenta del Comitè d'Empresa de la fundació per a persones amb discapacitat de Menorca

Sara Gomez Flores,

en representació del sindicat STEI-Sindicat de Treballadores i Treballadors Intersindical de les Illes Balears

Delegats del Comitè d'Empresa de la Fundació per a Persones amb Discapacitat de Menorca

Yolanda Genestar Cortes,

Joan Massanet Marques,

en representació del sindicat STEI-Sindicat de Treballadores i Treballadors Intersindical de les Illes Balears





Document 1: Sol·licitud de formació continua

Data	Signatura de la persona responsable que fa la demanda
Àrea / Servei	
Professional/s que fa/n la demanda	
Destinatari/s de la formació (incloure relació de treballadors/es)	
Justificar i argumentar la necessitat formativa detectada	
Marc normatiu de referència	
Presentar la proposta i descripció general de l'acció formativa	
Observacions/ suggeriments/ Informació addicional	





Document 3. Formulari/s del programa formatiu (presencial- teleformació- mixta).

Fundación Estatal 
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



Pla de formació Fundació per a Persones amb Discapacitat de Menorca
Acció de formació continua bonificada

Curs:

Durada:

Modalitat: presencial teleformació mixta

Lloc de realització:

Dates:

Programa de continguts:

Personal docent:

Relació de persones apuntades:

Permís de Formació:

Tots els treballadors/es tindran dret a 30 hores anuals que podran ser acumulables en períodes de fins a 5 anys dins la seva jornada laboral, per a formació en el seu propi centre o per a permisos de formació externa amb matèries relacionades amb la seva activitat professional. (article 65 Conveni Estatal).

Compensació d'hores quan la formació es realitzi fora de la jornada de treball:

Quan es tracti d'una acció formativa recomanada i/o exigida als/les treballadors d'un sector per part de la persona responsable del servei o equip directiu; el global d'hores realitzades fora de la jornada laboral es compensaran. La persona responsable del servei, establirà el procediment i moment idoni per a la recuperació d'aquestes hores.

En canvi, si es tracta d'una formació realitzada voluntàriament pels/les treballadors/es, no s'establirà compensació d'hores.

En cap cas es recuperarà el temps de desplaçament del centre de treball al centre de formació, ni tampoc es compensaran les despeses de desplaçament.





ANNEX 3. LLISTAT DE MALALTIES

I. *Malalties infecto contagioses:*

- Varicel·la
- Herpes zòster
- Grip
- Tuberculosi
- Diarrea infecciosa
- Hepatitis

II. *Oncologia:*

- Leucèmia limfoblàstica aguda
- Leucèmia aguda no limfoblàstica
- Limfoma no hodgkin
- Malaltia de hodgkin
- Tumors del sistema nerviós central
- Retinoblastomes
- Tumors hepàtics
- Tumors renals
- Tumors ossis
- Sarcomes de teixits tous
- Tumors de cèl·lules germinals
- Altres neoplàsies greus

III. *Hematologia:*

- Aplàsia medul·lar greu (constitucional o adquirida)
- Neutropènies constitucionals greus
- Hemoglobinopaties constitucionals greus

IV. *Error innats del metabolisme:*

- Desordres d'aminoàcids (fenilcetonúria, tirosinèmia, malaltia de l'orina d'olor de xarop d'erable, homocistinúria i altres desordres greus)
- Desordres del cicle de la urea(OTC)
- Desordres dels àcids orgànics
- Desordres dels carbohidrats (glicogenosi, galactosèmia, intolerància hereditària a la fructosa i altres desordres greus)
- Alteracions per glicosilació proteica
- Malalties lisosomials (mucopolisacariidosi, oligosacariidosi, esfingolipidos i altres malalties greus)
- Malalties dels peroxisomes (síndrome de Zellweger, condrodisplàsia puntejada, adrenoleucodistròfia lligada a X, malaltia de Refsum i altres desordres greus)
- Malalties mitocondrials: per defecte d'oxidació dels àcids grassos i de transport de carnitina, per alteració del DNA mitocondrial, per mutació del DNA nuclear

V. *Al·lèrgia i immunologia:*





- Al·lèrgies alimentàries greus sotmeses a inducció de tolerància oral
 - Asma bronquial greu
 - Immunodeficiències primàries per defecte de producció d'anticossos
 - Immunodeficiències primàries per defecte de limfòcits T
 - Immunodeficiències per defecte de fagòcits
 - Altres immunodeficiències: síndrome de wiskott-Aldrich, defectes de reparació d'ADN (ataxitelangièctasi), síndrome de george, síndrome d'hiper-IgE, síndrome d'IPEX, altres immunodeficiències ben definides
 - Síndromes de disregulació immune i limfoproliferaçió
- VI. **Psiquiatria:**
- Trastorn de la conducta alimentària
 - Trastorn de conducta greu
 - Trastorn depressiu recurrent
 - Trastorn psicòtic
 - Trastorn esquizoafectiu
- VII. **Neurologia:**
- Malformacions congènites del sistema nerviós central
 - Traumatisme cranioencefàlic
 - Lesió medul·lar
 - Epilèpsies:
 - Síndrome de west
 - Síndrome de Dravet
 - Síndrome de Lennox-Gastaut
 - Epilèpsia secundària a malformació o lesió cerebral
 - Síndrome de Rasmussen
 - Encefalopaties epilèptiques
 - Epilèpsia secundària a malalties metabòliques
 - Altres epilèpsies ben definides
 - Malalties autoimmunes:
 - Esclerosi múltiple
 - Encefalomièlitis disseminada aguda
 - Guillain-Barré
 - Polineuropatia crònica desmielinitzant
 - Encefalitis límbica
 - Altres malalties autoimmunitàries ben definides
 - Malalties neuromusculars:
 - Atròfia muscular espinal infantil
 - Malaltia de Duchenne
 - Altres malalties neuromusculars ben definides





- Infeccions i parasitosis del sistema nerviós central (meningitis, encefalitis, paràsits i altres infeccions)
- Accidents cerebrovasculars
- Paràlisi cerebral infantil
- Narcolèpsia-cataplexia

VIII. **Cardiologia:**

- Cardiopaties congènites amb disfunció ventricular
- Cardiopaties congènites amb hipertensió pulmonar
- Altres cardiopaties congènites greus
- Miocardiopaties amb disfunció ventricular o arítmies greus
- Cardiopaties amb disfunció cardíaca i classe funcional III-IV
- Trasplantament cardíac

IX. **Aparell respiratori:**

- Fibrosi quística
- Pneumopaties intersticials
- Displàsia broncopulmonar
- Bronquièctasi
- Malalties respiratòries d'origen immunològic:

Proteïnosi alveolar

Hemosiderosi pulmonar

Sarcoïdosi

Col·lagenopaties

- Trasplantament de pulmó
- Altres malalties respiratòries greus

X. **Aparell digestiu:**

- Resecció intestinal àmplia
- Síndrome de dismotilitat intestinal greu (pseudoobstrucció intestinal)
- Diarrees congènites greus
- Trasplantament intestinal
- Hepatopatia greu
- Trasplantament hepàtic
- Altres malalties greus de l'aparell digestiu

XI. **Nefrologia:**

- Malaltia renal crònica terminal en tractament substitutiu
- Trasplantament renal
- Malaltia renal crònica en el primer any de vida
- Síndrome nefròtic del primer any de vida
- Síndrome nefròtic corticoresistent i corticodependent
- Tubulopaties d'evolució greu





- Síndrome de Bartter
- Cistinosi
- Acidosi tubular renal
- Malaltia de Dent
- Síndrome de Lowe
- Hipomagnèsèmia amb hipercalcèmia i nefrocalcinosi
- Malformacions nefrològiques complexes
- Síndromes polimalformatives amb afectació renal
- Bufeta neonògena
- Defectes congènits del tub neural
- Altres malalties nefrològiques greus

XII. **Reumatologia:**

- Artritis idiopàtica juvenil (AIJ)
- Lupus eritematos sistèmic
- Dermatomiositis juvenil
- Malaltia mixta del teixit connectiu
- Esclerodèrmia sistemàtica
- Malalties auto inflamatòries (febre mediterrània familiar, amiloïdosi i altres malalties auto inflamatòries greus)
- Altres malalties reumatològiques greus

XIII. **Cirurgia:**

- Cirurgia del cap i coll: hidrocefàlia/vàlvules de derivació, mielomeningocele, cranioestesi, llavi i paladar dividit, reconstrucció de deformitats craniofacials complexes, etc
- Cirurgia del tòrax: deformitats toràciques, hèrnia diafragmàtica congènita, malformacions pulmonars, etc.
- Cirurgia de l'aparell digestiu: atrèsia esofàgica, cirurgia antireflux, defectes de paret abdominal, malformacions intestinals (atrèsia, vòlvul, duplicacions), obstrucció intestinal, enterocolitis necrosant, cirurgia de la malaltia inflamatòria intestinal, fallada intestinal, Hirschprung, malformacions anorectals, atrèsia vies biliars, hipertensió portal, etc.
- Cirurgia nefrològica: malformacions renals i de vies urinàries
- Cirurgia del politraumatitzat
- Cirurgia de les cremades greus
- Cirurgia dels bessons siamesos
- Cirurgia ortopèdica: cirurgia de les displàsies esquelètiques, escoliosi, displàsia del desenvolupament del maluc, cirurgia de la paràlisi cerebral, malalties neuromusculars i espina bifida, infeccions esquelètiques i altres cirurgies ortopèdiques complexes
- Cirurgia d'altres trasplantaments: vàlvules cardíaques, trasplantaments ossis, trasplantaments múltiples de diferents aparells, etc

XIV. **Cures pal·liatives**

Cures pal·liatives en qualsevol pacient en fase final de la seva malaltia

XV. **Neonatologia:**

- Grans prematurs, nascuts abans de les 32 setmanes de gestació o amb un pes inferior a 1500 grams i prematurs que requereixin ingressos prolongats per complicacions secundàries a la prematuritat





XVI. **Malalties infeccioses:**

- Infecció per VIH
- Tuberculosi
- Pneumònies
- Osteomielitis i artritis sèptiques
- Endocarditis
- Pielonefritis complicades
- Sèpsia
- Endocrinologia
- Diabetis mellitus tipus I





ANNEX 4. GRUPS RETRIBUTIUS I RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Esquema Grups Retributius de la FPDM

Grup 1.0

Llicenciats Universitaris i/o Graduats universitaris amb post grau que ocupin càrrecs de direcció i gestió de serveis de l'àrea tècnica.

Grup 1.1

Diplomats, Graduats Universitaris i/o titulats habilitats per l'exercici professional per col·legis professionals legalment constituïts.

Grup 2

Tècnics de Formació Professional de Grau Superior i/o amb certificats de professionalitat emesos per l'organisme corresponent.

Grup 3

Tècnics de Formació Professional de Grau Mitjà i/o amb certificats de professionalitat emesos per l'organisme corresponent i batxillerat.

Grup 4

Personal d'oficis i personal subaltern sense qualificació professional determinada i/o amb certificats de professionalitat de grau I i amb estudis bàsics d'EGB, secundària obligatòria i/o similars.





Grups Retributius

GRUPS 1.0 i 1.1 (Tècnics Graduats Universitaris).

Nivell de català requerit: B2

Salari base grup 1.0: 1.991,25€

Salari base grup 1.1: 1.868,61€

Educador social

Psicòleg

Psicopedagog

Pedagog

Treballador social

Logopeda

Fisioterapeuta

Terapeuta ocupacional

Professor de primària, ESO i/o FPB

Arquitecte tècnic

ADE, graduats en Empresarials, Dret, Econòmiques, Sociologia, ...

Altres tècnics graduats universitaris

(Dins d'aquest grup es valoraran les formacions universitàries anterior al nou pla d'estudis universitaris, llicenciatures i diplomats, i els actuals graus que estableix el Pla Bolonya. Per tant es pot valorar les titulacions anteriors de Llicenciat i Diplomats o les que a partir de l'entrada del nou Pla d'estudis puguin establir-se per exercir les professions contemplades. Igualment es valoraran els estudis de post grau a l'hora de determinar l'adscripció a un grup o l'altre).

.....

GRUP 2 (Tècnics de Formació Professional de Grau Superior).

Nivell de català requerit: B1 excepte el B2 pels Administratius i els ILS

Salari base grup 2: 1.566,59€

Administratiu

Integrador social

ILS

Animador sociocultural

Governanta de centre (només al Carlos Mir)

Capatàs agrícola (només a l' Ecoverd - CEO)





Dissenyador gràfic (només a Lligall - CEO)
Comercial (només al CEO)
Cuiner (Només al Social Càtering - CEO)
Professor de taller (personal docent FPB)

GRUP 3 (Tècnics auxiliars en Formació Professional).

Nivell de català requerit: A2 excepte el B1 pels Aux. Administratiu, Aux. de Clínica i els Aux. Tècnic Soci sanitari
Salari base grup 3: 1.277,53€

Aux. administratiu
Aux. en cures d'infermeria o equivalent
Aux. tècnic soci sanitari o equivalent
Assistent personal
Segon de cuina (només al Social Càtering - CEO)
Jardiner (només a l' Ecoverd - CEO)

GRUP 4 (personal d'Oficis i/o Subaltern).

Nivell de català requerit: A2
Salari base grup 4: 1.119,34€

Xofer
Acompanyant de transport
Ordenança
Telefonista
Oficial de manteniment
Netejadora
Treballadors sense qualificació del CEO: Oficials
Ajudants
Operaris

Altres personal d'oficis

Salari base grup D - CEO - Treballadors amb discapacitat Oficials: 1.119,34€
Salari base grup D - CEO - Treballadors amb discapacitat Ajudants: SMI €
Salari base grup D - CEO - Treballadors amb discapacitat: SMI €





SERVEI	LLOC	GRUP	COMPLEMENT	TITULACIÓ PRINCIPAL	DEFINICIÓ LLOC
DIRECCIÓ	Director/ra Administratiu	1.0	NO	Llicenciat i/o graduat universitari de les branques socials i/o jurídiques amb postgrau	La Direcció Administrativa és un òrgan unipersonal de direcció de la Fundació, encarregat de l'administració i gestió ordinària dels recursos i de dirigir l'estructura executiva de les unitats de gestió i administració de l'organització.
	Director/ra Tècnic	1.0	NO	Llicenciat i/o graduat universitari de les branques de la salut i/o social amb postgrau relacionat amb gestió de serveis socials	La Direcció Tècnica és un òrgan unipersonal de direcció de la Fundació, encarregat de la coordinació general tècnica dels centres, serveis i programes assistencials, rehabilitadors i d'inserció que presta l'entitat.
	Tècnic/ca de comunicació i relacions institucionals	1.1	NO	Llicenciat i/o graduat universitari en períodes mitjans i/o comunicació.	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Tècnic/ca de gestió i/o Tècnic/ca d'Administració General	1.1	NO	Graduat universitari en les branques socials i/o jurídiques: "Grau en ciències polítiques i gestió pública" i/o "Grau en Gestió i Administració Pública"	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
SERVEI D'ACCESIBILITAT	Responsable departament Accessibilitat	1.1	RESPONSABILITAT	Graduat universitari en arquitectura o enginyeria tècnica i especialitat universitària accessibilitat universal.	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Monitor/ra esport adaptat	3	NO	Qualificació monitors dependència art. 17 punts 6, 7 i 8 Decret 86/2010 de 25 de juny i/o Cicle Formatiu grau mitjà de conducció d'activitats físico-esportives en el medi natural	Executa de manera autònoma l'atenció directa, assisteix els usuaris del servei i els dona suport en les activitats programades i qualsevol altra activitat de la vida diària amb una participació en la realització, la programació i l'avaluació d'aquestes activitats
	Tècnic/ca Accessibilitat	1.1	NO	Diplomat i/o Graduat universitari en la branca d'enginyeries i arquitectura.	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
SERVEI DE SUPORT A LES NOVES TECNOLOGIES	Responsable Informàtic	1.1	RESPONSABILITAT	Graduat universitari en la branca d'enginyeries i/o arquitectura (enginyeria de sistemes TIC, enginyeria informàtica ...)	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.





	Ajudant informàtic	3	NO	Tècnic en grau mitjà i/o d'FP de la família professional d'electricitat i electrònica i/o d'informàtica i comunicació	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
SERVEIS ECONÒMICS	Responsable de departament serveis econòmics	1.1	RESPONSABILITAT	Llicenciat i/o Graduat universitari. ADE, empresarials i/o similars	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Administratiu/ va Fundació	2	NO	Cicle formatiu grau superior en administració i gestió	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
	Auxiliar administratiu	3	NO	FP de Grau Mitjà en Administració i gestió, Certificat de professionalitat equivalent	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
	Telefonista/ missatgeria	4	NO	Certificat d'escolaritat o d'estudis primaris	Realitza tasques precises i concretes de forma manual o amb ajuda de d'elements mecànics simples. No requereix de formació específica o bé requereix coneixements elementals sota un alt grau de supervisió. Requereix un grau de responsabilitat i autonomia adequat al lloc de treball que s'ocupa.
	Responsable de Compres i aprovisionaments	3	NO	Cicle formatiu grau mitjà en Administració i Gestió i/o de comerç i màrqueting	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
	Tècnic/ca de Manteniment	3	NO	Cicle formatiu de grau mitjà en edificació, electricitat, fusta, energia i aigua, o equivalent	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
	Operari /ria de manteniment	4	NO	Certificat d'escolaritat o d'estudis primaris	Realitza tasques precises i concretes de forma manual o amb ajuda de d'elements mecànics simples. No requereix de formació específica o bé requereix coneixements elementals sota un alt grau de supervisió. Requereix un grau de responsabilitat i autonomia adequat al lloc de treball que s'ocupa.
Serveis de Recursos Humans	Responsable de departament de Recursos Humans	1.1	RESPONSABILITAT	Graduat universitari en relacions laborals i RRRH	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Auxiliar administratiu	3	NO	Cicle formatiu de grau mitjà d'administració i gestió o certificat de professionalitat de nivell I. Operacions auxiliars de serveis administratius i generals.	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
	Tècnic/ca de formació continua	1.1	NO	Graduat universitari en educació social i/o grau superior d'FP en administració	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.





SERVEI SUPORT ENTITATS	Responsable Servei Support entitats	1.1	RESPONSABILITAT	Diplomat i/o graduat universitari en la branca de les ciències socials i jurídiques	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Administratiu/va	2	NO	Cicle formatiu de grau superior d'administració	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
	Auxiliar administratiu/va	3	NO	Cicle formatiu de grau mitjà d'administració i gestió o certificat de professionalitat de nivell I: Operacions auxiliars de serveis administratius i generals.	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
PIL (PROGRAMA D'INSERCIÓ LABORAL)	Cap del departament d'Inserció Laboral	1.0	DIRECCIÓ	Llicenciat i/o graduat universitari de la branca social (Pedagogia, Psicologia, Psicopedagogia, Sociologia).	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Tènic/ea d'Orientació i inserció laboral (PIL, INCORPORA, ILSA)	1.1	ITINERANCIA	Diplomatura d'Educació Social, però també s'accepten altres qualificacions de grau universitari de la branca social (Treball Social, Pedagogia, Psicologia, Psicopedagogia, Sociologia).	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Formador-ra / Entrenador-ra Laboral PIL/INCORPORA	1.1	NO	Diplomatura d'Educació Social i/o altres qualificacions de grau universitari de la branca social (Treball Social, Pedagogia, Psicologia, Psicopedagogia, Sociologia).	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Personal de suport i recepció	4	NO	Certificat d'estudis primaris/certificat d'escolaritat Formació ocupacional	Realitza tasques precises i concretes de forma manual o amb ajuda de d'elements mecànics simples. No requereix de formació específica o bé requereix coneixements elementals sota un alt grau de supervisió. Requereix un grau de responsabilitat i autonomia adequat al lloc de treball que s'ocupa.





SERVEI D'ATENCIÓ A PERSONES SORDES	Responsable Departament Atenció a persones sordes	1.1	DIRECCIÓ	Grau universitari en llengua de signes i comunitat sorda	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Intèrpret de llengua de signes	2	FESTIU	Cicle formatiu de grau superior en interpretació de la llengua de signes	És un professional altament especialitzat que interpreta i tradueix la informació de la llengua de signes a la llengua oral i escrita i a l'inrevés. L'objectiu últim és assegurar la comunicació entre les persones sordes i/o amb discapacitat auditiva que siguin usuaris d'aquesta llengua i el seu entorn social.
	ADECOSOR (Persona sorda)	3	NO	Cicle formatiu de grau superior en mediació comunicativa	L'ADECOSOR és el professional que actua com agent dinamitzador dins la seva comunitat. Fa de nexa d'unió entre la comunitat sorda i la societat. Desenvolupa activitats de difusió i sensibilització, entre d'altres, sobre les necessitats i demandes del propi col·lectiu.
	Tècnic/ca Atenció a Famílies	1.1	NO	Diplomatura d'Educació Social i/o altres qualificacions de grau universitari de la branca social (Treball Social, Pedagogia, Psicologia, Psicopedagogia, Sociologia).	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Tècnic/ca Suport Educatiu	2	NO	Cicle formatiu de grau superior en interpretació de la llengua de signes/mediació comunicativa	Els auxiliars tècnics educatius (ATE) són els professionals que es dediquen a la cura i atenció dels alumnes amb necessitats educatives especials (NEE) per donar suport al tutor o als especialistes dels centres educatius de les Illes Balears.
	Auxiliar administratiu/va	3	NO	Cicle formatiu de grau mitjà d'administració i gestió o certificat de professionalitat de nivell I: Operacions auxiliars de serveis administratius i generals.	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de donar una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
SERVEI D'ATENCIÓ A INFANTIL I JUVENIL	Responsable departament de Infància i Joventut	1.0	DIRECCIÓ	Llicenciatura i/o grau universitari de la branca social (Pedagogia, Psicologia, Psicopedagogia)	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Psicopedagoga, psicòloga o pedagoga	1.1	NO	Diplomatura o grau universitari de la branca social (Pedagogia, Psicologia, Psicopedagogia)	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Logopeda	1.1	NO	Diplomada universitària i/o graduada en logopèdia i/o mestra en audició i llenguatge	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.





	Educador/ra infància i joventut	1.1	NO	Diplomada i/o graduada universitària en educació social, educació especial, terapeuta ocupacional. Graduats en educació infantil i/o educació primària.	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitària. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Monitor/ra d'oci	3	NO	Qualificació monitors dependència art. 17 punts 6, 7 i 8 Decret 86/2010 de 25 de juny.	Executa de manera autònoma l'atenció directa, assisteix els usuaris del servei i els dona suport en les activitats programades i qualsevol altra activitat de la vida diària amb una participació en la realització, la programació i l'avaluació d'aquestes activitats
SERVEI D'ATENCIÓ A LES PERSONES (SAPD)	Responsable Servei d'atenció a persones	1.0	DIRECCIÓ	Grau universitària de la branca social (Treballador Social, Educació Social, Pedagogia, Psicologia, Psicopedagogia, Sociologia).	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Fisioterapeuta	1.1	NO	Diplomat i/o graduat universitària en Fisioterapeuta	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitària. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Logopeda	1.1	NO	Diplomada universitària i/o graduada en logopèdia	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitària. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Treballador/ra Social	1.1	NO	Diplomat i/o graduat universitària en treball social	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitària. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Assistent Personal PVI	3	NO	Tècnic en Atenció a persones en situació de dependència. Tècnic en Cures Auxiliars d'Infermeria. Tècnic en Atenció Socio sanitària. Certificat de Professionalitat d'Atenció Socio sanitària a Persones Dependents en Institucions Socials. Certificat de Professionalitat d'Atenció Socio sanitària a Persones Dependents en el Domicili. Tècnic superior en Integració Social.	Executa de manera autònoma l'atenció directa, assisteix els usuaris del servei i els dona suport en les activitats programades i qualsevol altra activitat de la vida diària amb una participació en la realització, la programació i l'avaluació d'aquestes activitats





	Auxiliar administratiu/v a OVI	3	NO	Cicle formatiu de grau mitjà d'administració i gestió o certificat de professionalitat de nivell I: Operacions auxiliars de serveis administratius i generals.	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
SERVEIS D'ATENCIÓ DIURNA: CENTRES DE DIA I CENTRE OCUPACIONAL (CARLOS MIR I S'AUBA)	Director/ra o Responsable del Centre	1.0	DIRECCIÓ	Llicenciatura i/o Grau universitari de la branca social amb postgrau i/o experiència mínima de 3 anys (Pedagogia, Psicologia, Psicopedagogia, Sociologia, educació social, treball social).	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Fisioterapeuta	1.1	NO	Diplomat i/o graduat universitari en Fisioteràpia	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Logopeda	1.1	NO	Diplomada universitària o graduat en Logopèdia	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Psicòleg/Psicòloga	1.1	NO	Llicenciatura o graduat en psicologia	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Tècnic de serveis a usuaris	1.1	NO	Diplomat i/o graduat universitari en educació social i teràpia ocupacional/integració social	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Tècnic de serveis d'hoteleria (Carlos Mir)	3	NO	Tècnic en Atenció a persones en situació de dependència. Tècnic en Cures Auxiliars d'Infermeria. Tècnic en Atenció Socio sanitària. Certificat de Professionalitat d'Atenció Socio sanitària a Persones Dependents en Institucions Socials. Tècnic superior en Integració Social.	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.





	Administratiu/va	2	NO	FP de Grau Mitjà en Administració i gestió o certificat de professionalitat equivalent	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
	Recepcionista-telefonista	4	NO	Certificat de professionalitat nivell I d'operacions auxiliars de serveis administratius i generals.	Realitza tasques precises i concretes de forma manual o amb ajuda de d'elements mecànics simples. No requereix de formació específica o bé requereix coneixements elementals sota un alt grau de supervisió. Requereix un grau de responsabilitat i autonomia adequat al lloc de treball que s'ocupi.
	Monitors/res (CO I CD intel·lectual i CD físics)	3	ATENCIÓ DIRECTA	Tècnic en Atenció a persones en situació de dependència. Tècnic en Cures Auxiliars d'Infermeria. Tècnic en Atenció Sociosanitària. Certificat de Professionalitat d'Atenció Sociosanitària a Persones Dependents en Institucions Socials. Tècnic superior en Integració Social.	Executa de manera autònoma l'atenció directa, assisteix els usuaris del servei i els dona suport en les activitats programades i qualsevol altra activitat de la vida diària amb una participació en la realització, la programació i l'avaluació d'aquestes activitats
	Operari/ria de manteniment	4	NO	Certificat d'escolaritat o d'estudis primaris	Realitza tasques precises i concretes de forma manual o amb ajuda de d'elements mecànics simples. No requereix de formació específica o bé requereix coneixements elementals sota un alt grau de supervisió. Requereix un grau de responsabilitat i autonomia adequat al lloc de treball que s'ocupi.
	Operari/ria de neteja	4	NO	Certificat d'escolaritat o d'estudis primaris	Realitza tasques precises i concretes de forma manual o amb ajuda de d'elements mecànics simples. No requereix de formació específica o bé requereix coneixements elementals sota un alt grau de supervisió. Requereix un grau de responsabilitat i autonomia adequat al lloc de treball que s'ocupi.
SERVEI DE SALUT MENTAL	Responsable Servei de Salut Mental	1.0	DIRECCIÓ	Llicenciada en psicologia	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Psicòleg/Psicòloga	1.0	NO	Llicenciat en psicologia	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Tècnic d'Ofici d'Activitat Agrària	3	NO	Tècnic en producció Agropecuària, Tècnic en Jardineria i Floristeria, Tècnic en producció Agroecològica i similars	Desenvolupa tasques productives complexes aplicant materials i tècniques diverses de producció. A més presenta un alt nivell de competències en matèria de desenvolupament i suport a l'activitat professional de les persones amb discapacitat al seu càrrec.





SERVEI D'HABITATGE INTEL·LECTUAL I RESPIR FAMILIAR PER A PERSONES	Monitor/ra de Centre ocupacional	3	ATENCIÓ DIRECTA	Tècnic en cures d'Auxiliar d'infermeria, tècnic en Atenció Sociosanitària, Certificat de Professionalitat d'atenció Sociosanitària a persones dependents en institucions socials, tècnic superior en integració social	Executa de manera autònoma l'atenció directa, assisteix els usuaris del servei i els dona suport en les activitats programades i qualsevol altra activitat de la vida diària amb una participació en la realització, la programació i l'avaluació d'aquestes activitats
	Integrator/ra social servei d'acompanyament i de suport a l'habitatge	2	ATENCIÓ DIRECTA	Cicle formatiu en grau superior en integració social	Executa de manera autònoma l'atenció directa, assisteix els usuaris del servei i els dona suport en les activitats programades i qualsevol altra activitat de la vida diària amb una participació en la realització, la programació i l'avaluació d'aquestes activitats
	Monitor/ra pis salut mental	3	ATENCIÓ DIRECTA, FESTIU, NOCTURNITAT I FESTES ESPECIALS	Tècnic en cures d'Auxiliar d'infermeria, tècnic en Atenció Sociosanitària, Certificat de Professionalitat d'atenció Sociosanitària a persones dependents en institucions socials i Certificat de Professionalitat d'atenció sociosanitària a persones dependents en el domicili, Tècnic superior en integració social	Executa de manera autònoma l'atenció directa, assisteix els usuaris del servei i els dona suport en les activitats programades i qualsevol altra activitat de la vida diària amb una participació en la realització, la programació i l'avaluació d'aquestes activitats
	Responsable Departament Servei Habitatge i del servei de respir familiar.	1.1	DIRECCIÓ	Grau universitari de la branca social (Pedagogia, Psicologia, Psicopedagogia, Sociologia, educació social, treball social).	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.





AMB DISCAPACITAT	Monitor/ra Pis intel·lectual	3	ATENCIÓ DIRECTA, FESTIU, NOCTURNITAT I FESTES ESPECIALS	Tècnic en cures d'Auxiliar d'infermeria, tècnic en Atenció Socio sanitària, Certificat de Professionalitat d'atenció Socio sanitària a persones dependents en institucions socials i Certificat de Professionalitat d'atenció socio sanitària a persones dependents en el domicili, Tècnic superior en integració social	Executa de manera autònoma l'atenció directa, assisteix els usuaris del servei i els dóna suport en les activitats programades i qualsevol altra activitat de la vida diària amb una participació en la realització, la programació i l'avaluació d'aquestes activitats
	Monitor/ra de servei de respir	3	ATENCIÓ DIRECTA, FESTIU, NOCTURNITAT I FESTES ESPECIALS	Tècnic en Atenció a persones en situació de dependència. Tècnic en Cures Auxiliars d'Infermeria. Tècnic en Atenció Socio sanitària. Certificat de Professionalitat d'Atenció Socio sanitària a Persones Dependents en Institucions Socials. Tècnic superior en Integració Social.	Executa de manera autònoma l'atenció directa, assisteix els usuaris del servei i els dóna suport en les activitats programades i qualsevol altra activitat de la vida diària amb una participació en la realització, la programació i l'avaluació d'aquestes activitats
SERVEIS EDUCATIUS	Responsable departament Serveis educatius	1.0	DIRECCIÓ	Grau universitari de la branca social (Pedagogia, Psicologia, Psicopedagogia, Sociologia, educació social, treball social).	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Mestre/essa d'educació especial	1.1	NO	Professor especialista en pedagogia terapèutica	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Professor/ra de taller	2	NO	Cicle formatiu de grau superior de direcció de cuina	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.





SERVEI DE TRANSPORT ADAPTAT	Coordinador/ra de Departament Servei de Transport	2	RESPONSABILITAT	Cicle formatiu de grau superior d'Administració i Gestió	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Xòfer transport adaptat	4	PERILLOSITAT	Graduat escolar/ certificat d'estudis primaris / certificat d'escolaritat	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
	Monitor-ra/acompanyament de transport adaptat	3	ATENCIÓ DIRECTA	Tècnic en cures d'Auxiliar d'infermeria, tècnic en Atenció Socio sanitària, Certificat de Professionalitat d'atenció Socio sanitària a persones dependents en institucions socials, tècnic superior en integració social	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
SERVEI DE TUTELA	Responsable Departament Servei Tutela per a persones amb discapacitat intel·lectual	1.1	DIRECCIÓ	Grau universitari de la branca social (Pedagogia, Psicologia, Psicopedagogia, Sociologia, educació social, treball social).	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en la globalitat de la Fundació.
	Treballador/ra Social	1.1	NO	Diplomat / Graduat universitari en treball social	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Tècnic/ca d'acompanyament	2	ATENCIÓ DIRECTA	Tècnic en cures d'Auxiliar d'infermeria, tècnic en Atenció Socio sanitària, Certificat de Professionalitat d'atenció Socio sanitària a persones dependents en institucions socials i Certificat de Professionalitat d'atenció socio sanitària a persones dependents en el domicili, Tècnic superior en integració social	Executa de manera autònoma l'atenció directa, assisteix els usuaris del servei i els dona suport en les activitats programades i qualsevol altra activitat de la vida diària amb una participació en la realització, la programació i l'avaluació d'aquestes activitats
	Advocat/ada	1.0	NO	Llicenciat universitari en dret.	Desenvolupa tasques professionals complexes relacionades amb la seva qualificació de grau universitari. Requereix d'un alt grau de competències per a la planificació i programació del treball.
	Administratiu/va	2	NO	FP de Grau Mitjà en Administració i gestió, FIOP, Certificat de professionalitat equivalent	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.





Llocs de treball reservats, preferentment, per a persones amb discapacitat

SERVEI	LLOC	GRUP	COMPLEMENTS	TITULACIÓ PRINCIPAL	DEFINICIÓ LLOC
SOCIAL CÀTERING	Responsable Departament Social Catering	2	DIRECCIÓ	Cicle formatiu de grau superior de direcció de cuina o CFGM Tècnic en Gastronomia i cuina, CFGS Tècnic superior de Direcció de Cuina, CQP Nivell 2 de Cuina, CQP nivell 3 de Direcció i producció de cuina.	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en el Centre Especial d'Ocupació.
	Segon/na de cuina	3	NO	Cicle formatiu de grau mitjà de cuina o CFGM o CQP Nivell 2 de Cuina.	Desenvolupa tasques productives complexes aplicant materials i tècniques diverses de producció. A més presenta un alt nivell de competències en matèria de desenvolupament i suport a l'activitat professional de les persones amb discapacitat al seu càrrec.
	Ajudant de Cuina	4	NO	Certificat de professionalitat d'operacions bàsiques de cuina (nivell 1)	Desenvolupa funcions pròpies dels diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.
	Peó de Cuina	4	NO	Estudis primaris obligatoris / certificat d'escolaritat	Desenvolupa funcions pròpies dels diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.
	Xofer repartidor de cuina	4	NO	Estudis primaris obligatoris / certificat d'escolaritat	Desenvolupa la seva activitat professional dins del departament corresponent. Optimitza els recursos materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
	Auxiliar Administratiu	3	NO	Cicle formatiu de grau mitjà d'administració i gestió.	Desenvolupa la seva activitat professional dins del departament corresponent. Optimitza els recursos materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.
	Netejador/ra	4	NO	Estudis primaris obligatoris / certificat d'escolaritat	Desenvolupa funcions pròpies dels diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.





ECOVERD	Responsable Departament Ecoverd	2	DIRECCIÓ	Cicle formatiu de grau superior en gestió forestal i de medi natural	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en el Centre Especial d'Ocupació.
	Responsable de brigada Jardineria	3	NO	Cicle formatiu grau mitjà branca agrària	Desenvolupa tasques productives complexes aplicant materials i tècniques diverses de producció. A més presenta un alt nivell de competències en matèria de desenvolupament i suport a l'activitat professional de les persones amb discapacitat al seu càrrec.
	Responsable de Brigada Paleta	3	NO	Cicle formatiu grau mitjà branca edificació i obra civil. Construcció	Desenvolupa tasques productives complexes aplicant materials i tècniques diverses de producció. A més presenta un alt nivell de competències en matèria de desenvolupament i suport a l'activitat professional de les persones amb discapacitat al seu càrrec.
	Tècnic de Manteniment	3	NO	Cicle formatiu de grau mitjà de manteniment electromecànic o similar, i/o experiència laboral demostrable	Desenvolupa tasques productives complexes aplicant materials i tècniques diverses de producció. A més presenta un alt nivell de competències en matèria de desenvolupament i suport a l'activitat professional de les persones amb discapacitat al seu càrrec.
	Ajudant de Manteniment	4	NO	Graduat escolar	Desenvolupa funcions pròpies de les diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.
	Peó/Operari-ria de Jardineria	4	NO	Estudis Primaris obligatoris/certificat d'escolaritat	Desenvolupa funcions pròpies de les diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.
	Tècnic/ca en producció agropecuària	3	NO	Cicle formatiu grau mitjà branca agrària	Desenvolupa tasques productives complexes aplicant materials i tècniques diverses de producció. A més presenta un alt nivell de competències en matèria de desenvolupament i suport a l'activitat professional de les persones amb discapacitat al seu càrrec.
	Ajudant de jardineria	4	NO	Estudis Primaris obligatoris/certificat d'escolaritat	Desenvolupa funcions pròpies de les diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.





	Viverista	3	NO	Cicle formatiu grau mitjà branca agrària	Desenvolupa tasques productives complexes aplicant materials i tècniques diverses de producció. A més presenta un alt nivell de competències en matèria de desenvolupament i suport a l'activitat professional de les persones amb discapacitat al seu càrrec.
	Ajudant Vivers	4	NO	Estudis primaris obligatoris/certificat d'escolaritat	Desenvolupa funcions pròpies dels diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.
	Responsable de Brigada Tècnic en control de plagues	3	RESPONSABILITAT	Cicle formatiu de grau mitjà sobre control ambiental i espais naturals o el Certificat de Professionalitat Nivell 2: Serveis per al control de plagues	Desenvolupa tasques productives complexes aplicant materials i tècniques diverses de producció. A més presenta un alt nivell de competències en matèria de desenvolupament i suport a l'activitat professional de les persones amb discapacitat al seu càrrec.
	Aplicador de biocides i fitosanitaris	3	TOXICITAT	Estudis primaris obligatoris/certificat d'escolaritat	És un treballador amb discapacitat que posseeix els carnets de d'aplicació de plaguicides i biocides i amb permís de conducció, té suficient experiència per instruir i realitzar els serveis encomanats per diferents clients tenint a l seu càrrec 1-2 ajudants/operaris. La categoria d'aplicador requereix la conducció de vehicles.
	Operari/ria de Control de Plagues	4	TOXICITAT	Estudis primaris obligatoris/certificat d'escolaritat	Desenvolupa funcions pròpies dels diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.
	Ajudant aplicació biocides	4	TOXICITAT	Estudis primaris obligatoris/certificat d'escolaritat	Desenvolupa funcions pròpies dels diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.
Lligall	Responsable departament Lligall	2	DIRECCIÓ	Disseny i Gestió de la producció Gràfica (Grau superior o certificat de professionalitat nivell 3)	Coordina, dirigeix i comanda el treball del seu departament i/o unitat de treball. Requereix competències en matèria de lideratge i en la presa de decisions, comprensió de l'organització i integració del departament en el Centre Especial d'Ocupació.
	Aux. administratiu/va & Comercial	3	NO	Cicle formatiu de grau mitjà de comerç i màrqueting	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.





	Ajudant Arts Gràfiques	4	NO	Estudis Primaris obligatoris	Desenvolupa funcions pròpies dels diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.
	Operari/ria Arts Gràfiques	4	NO	Estudis Primaris obligatoris	Desenvolupa funcions pròpies dels diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.
UNITAT DE SUPORT I SERVEIS GENERALS	Responsable departament Unitat de Suport	1.1	DIRECCIÓ/TITINE RÀNCIA	Llicenciat i/o graduat universitari en psicologia	Realitza tasques precises i concretes de forma manual o amb ajuda de d'elements mecànics simples. No requereix de formació específica o bé requereix coneixements elementals sota un alt grau de supervisió. Requereix un grau de responsabilitat i autonomia a
	Coordinador/ra del Servei d'Informació i Control d'Accessos a les platges	4	RESPONSABILITAT	Graduat escolar o certificat d'estudis primaris	Desenvolupa tasques productives complexes aplicant materials i tècniques diverses de producció. A més presenta un alt nivell de competències en matèria de desenvolupament i suport a l'activitat professional de les persones amb discapacitat al seu càrrec.
	Informador/ra Controlador d'accessos i aparcaments	4	PENOSITAT	Estudis Primaris obligatoris	Desenvolupa funcions pròpies dels diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.
	Operari/ria de Manteniment	4	NO	Certificat d'escolaritat o d'estudis primaris	Desenvolupa funcions pròpies dels diferents oficis i departaments del CEO amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada al lloc de treball que ocupa. Executa i desenvolupa les tasques encomanades segons les instruccions concretes i precises del responsable del servei i/o del personal de suport del departament. El nivell de supervisió requerit estarà en funció de les necessitats de suport del treballador.
	Recepcionista/ Telefonista Operari/ria de missatgeria	4	NO	Certificat de professionalitat nivell I d'operacions auxiliars de serveis administratius i generals.	Realitza tasques precises i concretes de forma manual o amb ajuda de d'elements mecànics simples. No requereix de formació específica o bé requereix coneixements elementals sota un alt grau de supervisió. Requereix un grau de responsabilitat i autonomia adequat al lloc de treball que s'ocupa.
	Operari/ria de Neteja	4	NO	Certificat d'escolaritat o d'estudis primaris	Realitza tasques precises i concretes de forma manual o amb ajuda de d'elements mecànics simples. No requereix de formació específica o bé requereix coneixements elementals sota un alt grau de supervisió. Requereix un grau de responsabilitat i autonomia adequat al lloc de treball que s'ocupa.
	Auxiliar Administratiu/va	3	NO	Cicle formatiu de grau mitjà d'administració i gestió o certificat de professionalitat de nivell I: Operacions auxiliars de serveis administratius i generals.	Desenvolupa la seva activitat professional dins l'àrea i/o departament corresponent. Optimitza els recursos tècnics i/o materials de que disposa amb l'objectiu de d'oferir una bona qualitat en el servei. Exerceix les funcions encomanades seguint les instruccions precises del responsable del servei i/o departament. Ho fa amb correcció, autonomia i responsabilitat.





Categoria reservada a persones amb discapacitat*	Per les places reservades a persones amb discapacitat, quan es cregui necessari, l'equip tècnic participant en el procés de selecció podrà demanar un informe que acrediti la compatibilitat funcional de la discapacitat amb les funcions pròpies del lloc de feina i/o informes de valoració ocupacional expedits per l'administració pública responsable (INSS, Centre Base)
Categories dins l'ecoverd	Les categories en aquest color incloses en el CEO no han de formar part de l'Ecoverd.

