



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

4430

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa "Fundació per a Persones amb Discapacitat Illa de Menorca", i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 31 d'octubre de 2025, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de l'empresa Fundació per a Persones amb Discapacitat Illa de Menorca.
2. El 16 d'abril de 2026, Roser Servera Blasco, 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Fundació per a Persones amb Discapacitat Illa de Menorca en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament (29 d'abril de 2026)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
(BOIB 99, de 26 de juliol de 2025)





II 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 cinc anys a partir del dia següent al de la seva signatura, independentment del dia de la seva publicació al BOIB, a excepció dels drets reconeguts a l'article 21 d'aquest conveni, que entrarà en vigor dia 1 de gener de 2026.

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'IPC anual superés el percentatge d'augment aplicat a les retribucions del personal, es reconeixerà una paga única per la diferència corresponent, sempre que no s'excedeixi del límit legal màxim establert en la normativa pressupostària vigent.

L'aplicació d'aquesta clàusula es realitzarà sempre dins dels límits establerts per l'article 19 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat, i en particular de l'apartat 8, que condiciona els increments retributius del personal del sector públic a no superar el percentatge màxim d'increment global de retribucions establert per la normativa vigent i ajustar automàticament qualsevol acord, conveni o pacte que impliqui increments superiors als límits legals, quedant inaplicables les clàusules contràries a la mateixa.

En cas de publicació d'una norma pressupostària posterior que estableixi límits inferiors d'increment retributiu, els increments previstos en aquesta clàusula s'ajustaran automàticament a aquests nous límits, queden inaplicables les quantitats que els excedeixin.

Aquesta clàusula també respectarà les restriccions de la normativa pública aplicable a la FPDM, inclòs qualsevol topall retributiu del personal propi del Consell Insular de Menorca.

La paga única reconeguda segons aquesta clàusula tindrà efectes consolidables a tots els efectes retributius i de dret, sempre que la seva aplicació no comporti un increment global de massa salarial que excedeixi els sostres legals establerts.

**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 XVI conveni col·lectiu general. Quan es conclougui el procés de negociació, s'haurà d'enviar a la comissió paritària del XVI 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 general de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitats 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, tret en aquells supòsits en els que per Llei s'estableixi el contrari.

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/da 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 no absorbible, ni compensable ni revisable. Aquesta quantia quedaria congelada per al futur sense que esdevingui cap altra quantitat per a aquells conceptes que hagin quedat suprimits.

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, 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.

CAPÍTOL IV CONTRATACIONS.

Article 11. Reordenació empresarial i cessió de treballadores i treballadors.

Per tal de garantir i contribuir amb els principis 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, estigues 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.

L'esmentada 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'empara 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 en el 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 substituïxin algun de les treballadores/ treballadors esmentats a l'apartat anterior.

Per tal 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:

1. Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.
2. Fotocòpia de les tres últimes nòmines mensuals de les treballadores i treballadors afectats.
3. Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels tres últims mesos.
4. Relació de personal en la qual s'especifiqui: Nom i cognoms, domicili, número 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.
5. Comunicat d'IT i/o confirmació del mateix.
6. Dies d'assumptes propis ja gaudits i justificació altres llicències retribuïdes.
7. Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, si els ha tramitat la sortint.
8. 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 cap quantitat. 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 només s'extingeix en el 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 el 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 l'esmentada contracta, podrà subrogar-se en la totalitat de la plantilla de les treballadores i treballadors de l'empresa sortint.

Amb l'única 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 a terme l'activitat que és tracti, els treballadors i treballadores 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 supòsit 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 supòsit 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 quant 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 finalització 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/treballador realitzi la seva jornada en dos centres de treball diferents, afectant un sol d'ells el canvi de titularitat de la contracta, els titulars de la mateixa gestionaran la pluri-ocupació 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 treballadora/treballador, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, a pesar que el treballadora/treballador segueixi vinculat a l'empresa cessant d'una banda de la seua jornada. En aquest 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 aquest 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, aquests treballadors/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-lo amb el seu propi personal, i posteriorment en contractés amb una altra de nou el servei en el termini d' un any, la nova concessionària haurà d' incorporar a la seva plantilla el personal afectat de l' anterior empresa, sempre que es donin els requisits establerts en el present article.

En el supòsit que el propòsit del client, en rescindir el contracte d'adjudicació del servei que es tracti, per qualsevol causa, fos el de realitzar-lo amb personal propi però de nova contractació, quedarà obligat a incorporar a la seva plantilla els treballadors/treballadors afectats/des de l'empresa fins al moment prestador 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 malgrat que la relació jurídica s' estableixi només entre qui adjudica el servei d' una banda i l' empresa que resulti adjudicatària per una altra, 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 altres contractes aliens a la qual és objecte de subrogació.

Es crearà, en el si de la comissió paritària d' aquest conveni, 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.

CAPITOL V

CATEGORIES PROFESSIONALS, GRUPS I NIVELLS PROFESSIONALS

Article 12. 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 de nova creació 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 13. Registre de Personal.

LA FPDM disposa d'un 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 a la relació de llocs de treball.

Article 14. Funcions de cada categoria.

La relació de llocs de treballs vigent 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 15. 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 l'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, haurà d'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 16. Llocs d'activitat normal.

Serà facultat de la direcció de l'empresa determinar els llocs que integrin les unitats 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.

CAPÍTOL VI. JORNADA DE TREBALL**Article 17. 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 a 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 18. 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 tornos):

- i. El personal que realitzi un horari diari mínim continuat de més de 6 hores ininterrompudes gaudirà d'un 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.
- ii. 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.
- iii. 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.
- iv. Es fixa un marge de flexibilitat de 2 hores per aquelles treballadores i aquells treballadors que es trobin en alguns dels casos següents:
 - v. Tenir al seu càrrec un/a fill/a que tingui una edat igual o inferior a la fixada per els alumnes d'educació primària.
 - vi. Tenir al seu càrrec directe un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que pateixi una discapacitat 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.
 - vii. 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.
 - viii. 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.
 - ix. 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 de l'entitat 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 tornos:

La jornada setmanal mitja de 37,5 hores setmanals podrà variar en el cas de les treballadores o els treballadors a tornos. Els condicionants de les possibles variacions es pactaran amb la representació legal de les persones treballadores.

El personal a tornos gaudiran, igual que la resta de personal, dels permisos i llicències retribuïdes comptabilitzades per còmput d'hores. Tots els tornos de treball hauran de respectar la legalitat vigent quant a descansos, permisos i vacances.

Els tornos 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 tornos que s'hagin d'implantar a cada dispositiu o les seves variants i alternatives seran recollits en un protocol, el qual serà negociat entre la Fundació i la representació legal de les persones treballadores.

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 tornos 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 19. Hores extraordinàries.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin per sobre la durada màxima de la jornada ordinària pactada, de conformitat amb el que disposa l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors.

La realització d'hores extraordinàries tindrà caràcter voluntari per a la persona treballadora, excepte en els supòsits en què la seva realització sigui obligatòria per raons de força major o quan s'hagi pactat expressament en el contracte de treball.

El nombre màxim d'hores extraordinàries que es podran realitzar serà el fixat en la normativa vigent, actualment de vuitanta (80) hores a l'any, sense perjudici del disposat per a la compensació per descans.

Les hores extraordinàries podran compensar-se, a elecció de l'empresa i previ acord amb la persona treballadora, mitjançant:

- a) Retribució econòmica, el valor de la qual serà equivalent al valor de l'hora ordinària de treball.
- b) Descans compensatori, que es gaudirà dins dels quatre mesos següents a la seva realització, en proporció equivalent a les hores extraordinàries efectuades.

En el cas que la realització d'aquestes hores sigui obligatòria per raons de força major, en què es retribuïran o compensaran amb un increment del 50% sobre el valor de l'hora ordinària.

L'empresa portarà un registre diari de les hores extraordinàries realitzades, que es totalitzarà mensualment i es lliurarà còpia a la persona treballadora juntament amb el seu rebut de salaris.

CAPÍTOL VII

VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES.

Article 20. 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 a les seves i als seus representants.

20.1 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 a la 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 21. Assumptes propis.

El personal tindrà dret a un permís de 3 dies anuals de lliure disposició.

- Es gaudiran en l'any natural corresponent i en cas de denegació motivada per l'entitat, es podran gaudir durant el primer trimestre de l'any natural següent. No seran acumulables, ni podran ser consecutives amb altres permisos ni vacances.

- Es demanaran amb una antelació mínima de 15 dies i s'autoritzaran per la prefectura de departament i posterior conformitat de RRHH. La denegació motivada es farà per escrit en el termini d' un dia hàbil des de la presentació de la sol·licitud a RRHH. Les autoritzacions de dies de lliure disposició amb una antelació superior a dos mesos estaran condicionades a les necessitats del servei.

Article 22. Permisos Retribuïts.

Els treballadors i les treballadores subjectes al present conveni tindran dret als permisos retribuïts establerts en l' Estatut dels Treballadors i en el conveni col·lectiu sectorial que resulti d' aplicació.

Així mateix, tots els treballadors/es tindran dret a un permís de Formació de 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 23. 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 24. Excedències.

Es reconeixeran els drets d' excedència establerts en el conveni col·lectiu sectorial aplicable, així com aquells contemplats en l' Estatut dels Treballadors.

En qualsevol supòsit, la sol·licitud de qualsevol de les excedències regulades en les normes anteriorment esmentades haurà de presentar-se amb un preavís mínim de 15 dies naturals, a excepció d'aquells casos en els que les normes esmentades estableixin un termini major.

CAPÍTOL VIII CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Article 25. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

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

1. Reducció de jornada per cura de menors o familiars que no poden valer-se per si mateixos o de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.

1.1 De conformitat amb el que preveu l'article 37.5 de l'Estatut de Treballadors, en el cas de naixement de fills/es prematurs/es o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats/des a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

1.2. De conformitat amb el que preveu l'article 37.6 de l'Estatut de Treballadors qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d' aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d' un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d' edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingress 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 corresponent i, com a màxim, fins que el fill/a o persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció compleixi els vint-i-set anys.

En conseqüència, el mer compliment dels divuit anys pel fill o el menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb fins d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, continua i permanent.

No obstant això, complerts els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que el causant compleixi 23 anys en els supòsits en què el patiment de càncer o malaltia greu hagi estat diagnosticat abans d'assolir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts en els paràgrafs anteriors, llevat de l'edat.

Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi 26 anys si abans d'assolir 23 anys acredités, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 per cent.

Les reduccions de jornada contemplades en aquest article constitueixen un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari o empresària podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, havent de fer en tal cas l'empresa oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

1.3. La concreció horària de les reduccions de jornada previstes en aquest article correspondran a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, llevat de força major, haurà de preavisar l'empresari o empresària amb una antelació de quinze dies, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre empresari/a i persona treballadora sobre la concreció horària seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert a l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.

1.4. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, víctimes de violència sexual o de víctimes del terrorisme tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari 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 s'utilitzin a l'empresa. També tindran dret a realitzar el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en ambdós casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada prevista en aquest article, correspondrà a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària, tenint dret a acumular la reducció de jornada prevista en jornades completes, atenent el còmput anual de la seva jornada.

1.5. Des de la direcció de les empreses i centres de treball es facilitaran les mesures conduents a afavorir la conciliació entre la vida laboral i personal, possibilitant acords que salvant les necessitats del servei flexibilitzin la jornada de treball als qui tinguin al seu càrrec fills/es menors o familiars amb alguna discapacitat o majors de 65 anys que no poden valer-se per si mateixos.

2. Risc durant l'embaràs i la lactància.

La suspensió del contracte, amb reserva del lloc de treball per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi 9 mesos, respectivament, o en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

3. Suspensió del contracte de treball per naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.

En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment cal atènyer-se al que estableix cada moment en la legislació vigent.

4. Llicències no retribuïdes. Suspensió del contracte de treball per permís parental.

4.1. S'autoritzaran llicències no retribuïdes de fins a dos mesos dins de l'any natural en els casos d'adopció a l'estranger, sotmetiment a tècniques de reproducció assistida, hospitalització prolongada del cònjuge o parents de primer grau de l'empleat o acompanyament en l'assistència mèdica de familiars (primer grau) amb malaltia crònica o discapacitats greus.

4.2. Les persones treballadores tindran dret a un permís parental, que tindrà la consideració de suspensió del contracte de treball d'acord amb el que disposa l'article 48 BIS de l'Estatut dels Treballadors, per tenir cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys. Aquest permís, que tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial conforme a l'establert reglamentàriament.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

Correspondrà a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, en el seu cas, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a l'empresa amb una antelació de deu dies, llevat de força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa.

En cas que dues o més persones treballadores demanin aquest dret pel mateix subjecte causant, o aquells casos en què no pugui quedar el servei degudament atès, de tal manera, que el període demanat alteri seriosament el correcte funcionament de l'empresa, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-se per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible.

Article 26. 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 27. 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 28. 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 20 hores anuals en els casos de que les treballadores i els treballadors assisteixin a consulta mèdica privada, havent de presentar igualment justificant 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/comunicat de baixa, se'n podrà presentar qualsevol altre signat pel facultatiu del servei mèdic públic.

CAPÍTOL IX MILLORES SOCIALS

Article 29. 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, o que sigui conseqüència de les malalties recollides al Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol en la normativa que el substitueixi, percebran el 100% de salari.

Els treballadors que per contingències comunes gaudeixin d'una baixa mèdica, percebran el 100% de la retribució mensual ordinària fins el final de la baixa, sempre i quan es tracti de la primera baixa dins l'any natural i es tracti d'un mateix procés i sense interrupció de la baixa.

Per a la segona baixa mèdica que tingüés la persona treballadora dins el mateix any natural, durant els tres primers dies, excepte en aquells supòsits prevists en el primer paràgraf d'aquest article, rebrà el 60% de la retribució mensual ordinària com a complement a càrrec de l'empresa; a partir del 4 dia i fins el final de la baixa es complementarà per l'empresa el que falti per a completar el 75% de la retribució mensual ordinària, sempre que es tracti d'un mateix procés i sense interrupció de la baixa.

A partir de la tercera baixa en el mateix any natural, excepte en aquells supòsits prevists en el primer paràgraf d'aquest article, no s'abonarà cap complement per part de l'empresa, s'aplicarà la legislació comú de la LGSS.

A excepció de les baixes comunes mencionades, si s'acredita, que les baixes que es produeixen son una conseqüència de la pròpia discapacitat, tindran la consideració de primera baixa i no computaran el en període del darrer any als efectes d'aquest apartat

Aquest complement per incapacitat temporal no inclourà, en cap cas ni en cap dels supòsits recollits en aquest article, els plusos que pogués percebre el treballador en concepte de perillositat, penalitat i toxicitat.

CAPÍTOL X

FORMACIO PROFESSIONAL

Article 30. 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.

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 31. Faltes lleus.

Seran considerades faltes lleus les següents:

- a. L'abandonament 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.
- b. Negligència en el compliment de les normes i instruccions rebudes.
- c. 3 faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies.
- d. No notificar en un termini de 24 hores següents a l'absència, els motius que van justificar la falta al treball.

Article 32. Faltes greus.

Seran faltes greus:

- a. L'actuació amb persones amb o sense 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.
- b. 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.



- c. Més de 3 i menys de 10 faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies.
- d. 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.
- e. Faltar injustificadament al treball més d'un dia en un període de 30 dies.
- f. La reiteració o reincidència en falta lleu en el termini de 60 dies.

Article 33. Faltes molt greus.

Seran faltes molt greus:

- a. L'actuació amb persones amb o sense discapacitat que impliqui manca de respecte o de consideració a la dignitat de cadascun d'ells.
- b. L'abandó del treball o negligència greu quan causi greus perjudicis a l'empresa o pugui originar-los a les persones amb discapacitat.
- c. Els mals tractaments de paraula o obra als i els caps i companyes o companys.
- d. 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.
- e. L'incompliment de les mesures de seguretat i protecció establertes per l'empresa.
- f. L'abús d'autoritat.
- g. La simulació de malaltia o accident.
- h. La falta injustificada al treball durant 3 dies en un període d'un mes.
- i. Més de 20 faltes de puntualitat comeses en un any.
- j. La reiteració o reincidència en faltes greus comeses durant un trimestre.

Article 34. 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 35. Prescripció.

Les infraccions comeses per les treballadores i treballadors 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 36. 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 37. 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 38. 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 39. Plans d'autoprotecció.

Tots els dispositius, d'acord amb la normativa vigent, han de comptar amb un Pla d'emergència actualitzat que inclogui el pla d'evacuació.

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 informará 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 40. Peces de treball.

A les 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 fulllet 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 41. 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 comeses:

- a. El corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut.
- b. El corresponent a reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos.
- c. El destinat per acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.
- d. El destinat per acompanyar a la inspecció de treball i seguretat social en les visites al centre de treball.
- e. 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.
- f. El destinat a la seva formació.

Article 42. 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.

Article 43. Desconnexió digital.

1. La FPDM garantirà a tot el seu personal el dret a la desconnexió digital una vegada finalitzada la jornada laboral. En aquest sentit totes les persones treballadores tenen dret a no respondre a cap comunicació, sigui quin sigui el mitjà utilitzat (correu electrònic, WhatsApp, telèfon, etc.), un cop finalitzada la seva jornada laboral, llevat que concorrin les circumstàncies assenyalades en l'apartat cinquè d'aquest article.
2. Les persones treballadores realitzaran un ús adequat dels mitjans informàtics i tecnològics posats a la seva disposició per les empreses, evitant, en la mesura del possible, la seva ocupació fora de la jornada laboral establerta.
3. Els qui tinguin la responsabilitat sobre un grup de persones han de complir especialment les polítiques de desconnexió digital servint i actuant com a referent dins de l'equip que coordinen. En aquest sentit, la programació de reunions de treball s'establirà en conseqüència amb els horaris laborals.



4. Les parts reconeixen la desconexió digital com un dret aplicable a totes les persones treballadores. Així, les mesures que garanteixen el dret a la desconexió digital no s'aplicaran en els casos en què concorrin circumstàncies de causa de força major.

5. S'exclou l'aplicació del dret a desconexió digital a aquelles persones treballadores que romanguin a disposició de l'empresa i percebin, per això, un complement de «disponibilitat» o un altre de similar naturalesa.

CAPÍTOL XIII

PERCEPCIONS SALARIALS.

Article 44. 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.

Tot allò que no estigui expressament regulat en aquest capítol de percepcions salarials es regirà pel que disposa l'Estatut dels Treballadors i pel conveni col·lectiu sectorial de referència que sigui d'aplicació.

Article 45. 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, 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 46. 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 47. Complement per nocturnitat.

El personal que realitzi la seva jornada ordinària de treball entre les 22.00 i les 6.00 hores 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 48. 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 a la 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 supervisats 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 49. 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 50. 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 0.26 per cada Km.

Si per necessitats del servei la treballadora o el treballador hagi d'efectuar viatges o desplaçaments fora de l'illa 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 51. Complement itinerància.

D'acord a la relació de llocs de treball, determinats llocs de treball poden ser considerats com a itinerants. En aquests casos, el centre de treball varia al llarg de la setmana interpretant que l'hora d'entrada i sortida és independent de la ubicació de cada centre de treball, 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 0.26€ per cada Km.

Article 52. 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 percebran un plus en concepte de perillositat, penalitat i/o toxicitat per a una jornada completa 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 5,40.-€ per dia treballat en les condicions que justifiquen aquest plus salarial i el personal del servei de control d'accessos a platges (penalitat) serà de 3,78.- € per dia treballat.

Article 53. Complement de Direcció per a Caps i/o Responsables / Coordinadores i coordinadors de serveis.

El complement per funció de direcció no tindrà caràcter consolidable deixant-se de percebre's quan la persona interessada cessi per qualsevol causa i no realitzi l'esmentada funció.

Durant el temps en que es desenvolupin les funcions de direcció, la persona interessada mantindrà la totalitat dels drets professionals i laborals del grup professional al que pertany.

Criteris a valorar:

Complement de direcció i disposició:

- Per nombre de treballadors a càrrec del responsable:

- 1 punt per treballador a càrrec fins a un màxim de 35 punts

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

- Grup I Servei amb més de 100 usuaris i/o T amb D de CEO: 35 punts
- Grup II Servei entre 40 a 100 usuaris i/o T amb D de CEO: 20 punts
- Grup III Servei amb menys de 40 usuaris i/o T amb D de CEO: 10 punts

- Altres criteris:

- Grup 1: Serveis assistencials: 30 punts
- Grup 2: Serveis formatius, laborals i/o de suport: 20 punts
- Grup 3 : Activitats econòmiques (Ceos) 30 punts



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.

Article 54. Complement per personal/monitors atenció directa. (D'aplicació a treballadors del grup retributiu 3)

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.

- Grup a. Per treball en dispositius d'atenció continuada: 30 punts
- Grup b. Per treball en dispositius assistencials diürns: 10 punts
- Grup c. Per atenció a perfils amb trastorn de conducta i/o salut mental: 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 55. Complement per responsables de serveis dependents de la Direcció administrativa.

El complement de responsabilitat dels caps de servei dependents de la direcció administrativa, d'acord amb la relació de llocs de treball, queden fixats en una quantitat mensual vinculada a l'especial responsabilitat dels mateixos, i es corresponen amb l'import de la següent puntuació:

- 85 punts pel cas dels caps de servei de Recursos humans i Serveis econòmics
- 50 punts pel cas de la resta.

Article 56. Complement per responsables dels ajudants de la brigada dels Centres Especials d'Ocupació.

El complement de responsabilitat dels ajudants de la brigada dels Centres Especials d'Ocupació es fixa en una quantitat mensual de 50€, que es troba vinculada a l'especial responsabilitat dels mateixos.

**TÍTOL II
CENTRES DE TREBALL**

**CAPÍTOL I
CENTRES D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA**

Article 57. Jornada de treball.

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

Article 58. 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 59. 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.

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 60. 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 37.30 hores i una jornada diària de 07.30 hores diàries de temps efectiu de treball.

Article 61. 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 62. 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 63 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 18. 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 64. 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.

Article 65. Personal docent dels centres educatius.

En el supòsit que la Fundació procedeixi en el futur a la creació i posada en funcionament de centres educatius propis, el personal docent que hi presti serveis quedarà subjecte, a més de a les disposicions contingudes en el present Conveni Col·lectiu, al que estableixi el Conveni Col·lectiu estatal.

Article 66. Pla d'igualtat entre dones i homes i per a les persones LGTBI.

Per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i per a les dones LGTBI, les parts acorden la necessitat de realitzar accions encaminades a assolir els objectius d'igualtat de tracte i no discriminació entre homes i dones i de les persones LGTBI o de qualsevol persona treballadora per motius d'orientació i identitat sexual o per expressió de gènere o característiques sexuals en aspectes com accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Per a això s'ha creat la Comissió Paritària d'Igualtat de la Fundació per a Persones amb discapacitat illa de Menorca, en compliment amb la L.O. 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i de l'Annex I del Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses, formada per tres representants de la part empresarial i tres representants de la part social, amb la missió de vetllar pel compliment de la LO 3/2007 i del Reial Decret 1026/2024.

La Comissió d'Igualtat es reunirà de manera ordinària amb caràcter trimestral, i de manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts amb un preavís mínim de 15 dies hàbils laborables, especificant l'ordre del dia.

La comissió d'Igualtat impulsarà en el marc de la negociació del Conveni col·lectiu mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, de les persones LGTBI o de qualsevol persona treballadora per motius d'orientació i identitat sexual o per expressió de gènere o característiques sexuals, així com mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones i de les persones LGTBI a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes i en relació a les persones LGTBI.

Com a desenvolupament per assolir els objectius d'igualtat a la Fundació en aspectes com accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les parts acorden el següent:

- El pla d'igualtat diferenciarà les accions concretes per garantir la igualtat entre dones i homes i de les persones LGTBI o de qualsevol persona treballadora sigui quina sigui la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere o característiques sexuals.
- Accés a l'ocupació i Promoció: les parts acorden remoure els obstacles que impliqui la pervivència de qualsevol tipus de discriminació per tal d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes i de les persones LGTBI en l'accés a l'ocupació i en el desenvolupament de la carrera professional, per la qual cosa es crearà un procés de selecció de personal que garanteixi les normes i drets establerts en aquest Conveni, amb l'objectiu d'avaluar les persones candidates amb criteris clars i objectius i atenent a principis de mèrit, capacitat i idoneïtat per al lloc de treball, amb independència de l'orientació i identitat sexual o expressió de gènere de les persones candidates, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable. Així mateix, es promourà la presència equilibrada de dones i homes i de persones LGTBI en els òrgans de selecció i valoració.
- Formació: ambdues parts acorden fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació com al llarg de la carrera professional. Els/les representants d'igualtat podran proposar en la Comissió aquelles accions formatives que tinguin relació amb els objectius fixats en el Pla d'Igualtat.

En els plans de formació l'empresa integrarà mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans. Els aspectes mínims que hauran de contenir aquests plans de formació són:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI recollides en aquest conveni col·lectiu o en qualssevol altres acords d'empresa en el seu cas que s'haguessin adoptat o que poguessin adoptar-se, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.





De la mateixa manera, l'empresa fomentarà mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Classificació i promoció professional: ambdues parts convenen que els criteris de classificació professional, promoció professional i ascensos continguts en aquest conveni no comporten discriminació directa o indirecta entre dones i homes ni per a les persones LGTBI i es basen en elements objectius, entre d'altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions. La Comissió d'Igualtat vetllarà perquè es compleixin aquests criteris i principis.

Retribucions: Ambdues parts acorden establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

Prevenició de l'assetjament sexual o per raó de sexe i/o de la violència de gènere: ambdues parts acorden utilitzar els mecanismes existents per a la prevenició de l'assetjament i de la violència de gènere.

Article 67. 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 qualche 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 68. 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.

Disposició addicional primera. Us genèric del llenguatge.

En el text s'ha utilitzat el masculí com a genèric de cara a englobar als treballadors i les treballadores, sense que això suposi ignorància de les diferències de gènere existents, a l'efecte de no realitzar una escriptura massa complexa.

ANNEX 1

GRUPS RETRIBUTIUS I TAULES SALARIALS

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 de grau 3 emesos per l'organisme corresponent.

Grup 3

Tècnics de Formació Professional de Grau Mitjà i/o amb certificats de professionalitat de grau 2 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, amb estudis bàsics d'EGB, secundària obligatòria i/o similars i permís de conduir.

Grup 5

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.

Taules salarials.

Les quantitats econòmiques consignades en el present annex corresponen a les taules salarials aplicables a l'exercici 2024 i resten condicionades a la seva eventual actualització, que es durà a terme un cop obtinguda l'autorització pertinent.

Categoria	Salari base mensual	Salari base anual (14 pagues)
Grup 1.0	2.209,23	30.929,22
Grup 1.1	2.073,16	29.024,24
Grup 2	1.738,08	24.333,12
Grup 3	1.417,38	19.843,32
Grup 4	1.241,87	17.386,18
Grup 5	SMI	SMI x 14

ANNEX II**Protocol per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI****1. Introducció**

La llei 5/2023, de 28 de febrer per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a garantir els drets de les persones LGTBI va entrar en vigor a inici de l'any 2023, i va establir un període màxim d'un any per a que les empreses de més de 50 treballadors puguin implantar les mesures d'actuació segons correspongui en cada cas, orientades a garantir el respecte i la no violència en contra del col·lectiu.

Des de l'entrada en vigor del nou reglament el 9 d'octubre de 2024, Fundació per a Persones amb Discapacitat Illa de Menorca ha d'implantar les mesures requerides en un termini de tres mesos.

Convé especificar que actualment Fundació compta amb diversos protocols en vigor orientats a garantir els drets fonamentals i la igualtat de tracte en l'ambient laboral:

- Protocol per a la prevenció per assetjament sexual dins l'empresa. Protocol elaborat per part de Imhotep Prevenció, SL
- Pla d'Igualtat
- Protocol sobre l'assetjament laboral (inclou el codi ètic).

D'acord amb el que es va acordar per part de la Comissió d'Igualtat, el present annex s'inclourà dins el Pla d'Igualtat.

Seguint les propostes consensuades a l'Acta de la Reunió de la Comissió d'Igualtat, les mesures per a implantar s'iniciaran per mitjà dels formularis d'accés a Fundació, tant els formularis de contacte com els formularis de participació a les proves de selecció per al personal laboral. A partir d'aquí, s'anirà implantant paulatinament i de manera transversal a tots els àmbits en què pugui ser susceptible d'aplicació.

La implantació de les propostes es revisarà de manera recurrent per part de la Comissió d'Igualtat.

L'actualització i les revisions del present annex quedaran subjectes a les noves normatives que sorgeixin al respecte, així com a les noves modificacions de la llei actual i des del departament de Serveis Jurídics s'encarregaran de la revisió i l'actualització que correspongui.

2. Objectius i Mesures**a. Documentació Administrativa i Formularis**

L'article 13 de la Llei Trans, requereix que la **documentació administrativa i que els formularis siguin adequats** a la diversitat en la matèria d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals i a la diversitat familiar.

En aquest sentit, les mesures que es pretenen implantar van orientades cap a la inclusió del col·lectiu **"no Binari"** com una de les opcions a tots els formularis de que disposa Fundació, començant pels apartats en què com a opcions principals, fins el moment, existien les dues opcions de Home/Dona.



Una altra de les mesures que es proposa implantar va dirigida a la inclusió de la diversitat familiar, per mitjà de la modificació també dels formularis en els quals es requereixi incloure el nom de Pare/Mare o Tutor/a i modificar-ho pels termes **Progenitor/Tutor/a 1 i Progenitor/Tutor/a 2**.

Per mitjà d'aquestes mesures proposades també s'intentarà donar resposta a l'article 14.a de la mateixa llei, que demana promoure i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats i prevenir, corregir i eliminar tota forma de discriminació per raó de les causes previstes a la llei en matèria d'accés a la feina, afiliació i participació en organitzacions sindicals i empresarials, condicions de feina, promoció professional, accés a l'activitat per compte propi i a l'exercici professional d'incorporació i participació a qualsevol organització els membres dels quals desenvolupin una professió en concret.

b. Campanyes divulgatives

Així com detalla l'article 14.c, es donarà suport a la realització de campanyes divulgatives sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBI per part dels agents socials.

Per tal de donar compliment al punt mencionat es proposarà la visibilitat de dies commemoratius, com per exemple dia **17 de maig, com el "dia internacional en contra de la LGBTIFÒBIA"**, per a commemorar que el mateix dia de 1990 l'Organització Mundial de la Salut va decidir eliminar l'homosexualitat de la seva classificació internacional de malalties de salut mental.

c. Conveni Col·lectiu

De cara a la propera negociació del conveni col·lectiu i amb l'objectiu de complir amb l'article 14.e de la llei trans, es proposa l'elaboració de **clàusules per a incloure designacions de promoció a la diversitat** en matèria d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals de les persones treballadores LGTBI. Aquesta inclusió haurà de tenir en compte tant les designacions verbals directes com també les indirectes per mitjà de **vocabulari inclusiu** (per exemple progenitor 1 i progenitor 2) i situacions generalitzades (per exemple, permís de maternitat per a mare biològica i també persones trans gestants).

d. Procediment de Denúncia

Amb l'objectiu d'eliminar i corregir tota forma de discriminació envers el col·lectiu, s'ha establert un procediment efectiu de denúncia interna que dona compliment a l'article 14.e de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a garantir els drets de les persones LGTBI.

S'ha dissenyat un formulari accessible per a tot el personal, que permet la presentació de qualsevol tipus de denúncia relacionada amb l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals, així com qualsevol altra causa recollida en l'actual normativa.

El formulari de denúncia, juntament amb el protocol de gestió de denúncies, es pot trobar al final d'aquest document. El protocol estableix els passos a seguir per a la presentació de denúncies i garanteix la confidencialitat i l'anonimat de la persona denunciant si així ho desitja. Ambdues eines tenen com a finalitat assegurar que totes les denúncies es tractin amb la màxima rigorositat i respecte, promovent un entorn laboral exempt de discriminació.

3. Implantació

a. Documentació administrativa i formularis:

Des de l'entrada en vigor del present Annex s'elaborarà una comunicació informativa a tots els departaments de fundació per a informar sobre l'entrada en vigor del mateix i les indicacions a què s'hauran d'adherir a l'hora d'elaborar formularis i documents administratius de nova creació.

S'estableix un període de sis mesos des de l'entrada en vigor del present annex per a la modificació de la documentació administrativa i formularis ja existents.

b. Campanyes divulgatives

Si es dona la correcta temporalitat s'intentarà donar suport per mitjà d'una campanya divulgativa en línia i/o en format telemàtic.

c. Conveni Col·lectiu

L'objectiu plantejat s'inclourà en el moment en que s'iniciïn les negociacions per al nou conveni col·lectiu. S'establirà el termini quan es pugui determinar concretament.



d. Procediment de Denúncia

Dins els propers 15 dies després de l'aprovació del present document, es farà extensiu a tot el personal la publicació i l'accés al Protocol de Protecció per a la Denúncia de Situacions de Discriminació i Assetjament per mitjà de la publicació al Seafile i als taulers informatius de totes les dependències de Fundació.

4. Seguiment i Avaluació

El present document s'annexarà a l'actual Pla d'Igualtat i s'anirà realitzant el seguiment per mitjà de la Comissió d'Igualtat de Fundació per a Persones amb Discapacitat vigent en el moment en què entri en vigor.

Des de Serveis Jurídics es realitzaran les revisions que corresponguin de manera recurrent i extraordinàriament en el moment en que es realitzi qualsevol canvi de normativa que ho requereixi.

Protocol de Protecció per a la Denúncia de Situacions de Discriminació i Assetjament - Fundació per a Persones amb Discapacitat Illa de Menorca

1. Declaració de Principis

La Fundació es compromet fermament a no tolerar cap tipus de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere. Totes les conductes d'aquesta naturalesa queden prohibides.

2. Àmbit d'Aplicació

Aquest protocol s'aplica a totes les persones que treballen a la Fundació, independentment del seu vincle jurídic, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de la Fundació. Així mateix, és aplicable a aquells que sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visitants.

3. Principis Rectors i Garanties del Procediment

- **Agilitat i Diligència:** La investigació i resolució de la conducta denunciada es realitzaran sense demores indegudes, respectant els terminis establerts per a cada fase del procés.
- **Respecte a la Intimitat i Dignitat:** Es garantirà el respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades, oferint un tractament just a totes les parts implicades.
- **Confidencialitat:** Totes les persones implicades en el procediment tenen l'obligació de mantenir una estricta confidencialitat sobre el contingut de les denúncies i les investigacions.
- **Protecció de la Víctima:** Es prendran mesures per protegir la víctima davant possibles represàlies, considerant les conseqüències físiques i psicològiques de la situació.
- **Contradicció:** Es garantirà una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- **Restitució de les Víctimes:** Si l'assetjament ha comportat una modificació de les condicions laborals de la víctima, la Fundació restituirà les seves condicions anteriors, si així ho sol·licita.
- **Prohibició de Represàlies:** Queda expressament prohibit qualsevol acte de represàlia contra les persones que presentin denúncies, compareguin com a testimonis o participin en una investigació.

4. Procediment de Denúncia

1. Presentació de la Denúncia

- Qui pot presentar la denúncia?

- La persona afectada per l'assetjament.
- Una persona autoritzada per la persona afectada (en aquest cas, caldrà presentar un **document d'autorització** com el que apareix adjunt al final del formulari).

- Com presentar la denúncia?

- La denúncia s'ha de presentar mitjançant el formulari de denúncia disponible a la Fundació, que es pot trobar en format digital al Seafile i disponible en format físic als plafons informatius.
- També es pot presentar de manera verbal davant la persona designada per la comissió encarregada.





- On presentar la denúncia?

- La denúncia es pot enviar telemàticament al correu de serveisjuridics@fundaciodicap.org o es pot entregar en mà al departament de Serveis Jurídics o a les oficines de Recursos Humans de Maó.

2. Recepció de la Denúncia

1. Què passarà després de la presentació?

Un cop rebuda la denúncia, la comissió la registrarà i la comunicarà de manera anònima a les parts implicades.

3. Investigació de la Denúncia

- **Comissió Investigadora:** Per tal de poder donar resposta i un seguiment adient a les denúncies que es puguin rebre, es crea la present comissió investigadora formada per part d'un membre del comitè i d'empresa:
 - Representació Empresa: Gemma Cardona Coll
 - Representació Comitè: Pere Martínez Espejo
- **Mesures Cautelars:** Si es constata la possibilitat d'una situació d'assetjament, es prendran mesures cautelars per separar la víctima de l'acusat mentre es realitza la investigació.
- **Termini per a la Investigació:** La comissió s'ha de pronunciar en un termini màxim de dies hàbils que es determinaran al moment de la recepció de la denúncia.

4. Elaboració de l'Informe

- Contingut:

- Descripció dels fets.
 - i. Metodologia emprada en la investigació.
 - ii. Avaluació del cas.
 - iii. Resultats de la investigació.
 - iv. Mesures cautelars adoptades, si escau.
- Conclusió de l'Informe: Confirmar indicis d'assetjament i, si s'escau, proposar l'obertura d'un expedient sancionador o No apreciar indicis d'assetjament.

5. Resolució

a. Mesures d'Actuació: Basant-se en l'informe, es prendran les mesures necessàries que poden incloure:

- i. Obertura d'un expedient sancionador.
- ii. Implementació de mesures correctores.
- iii. Manteniment de les mesures de protecció a la víctima.

b. Arxiu de la Denúncia: Si no es constaten indicis d'assetjament.

6. Confidencialitat i Protecció

- **Confidencialitat:** Tota la informació relacionada amb la denúncia es tractarà de manera confidencial. Totes les persones implicades en el procediment tenen l'obligació de guardar reserva sobre els detalls de la denúncia.
- **Protecció de la Victima:** La Fundació garantirà la protecció de la víctima davant possibles represàlies, i es prendran mesures per cuidar la seva seguretat i salut.

7. Seguiment

La Comissió d'Igualtat realitzarà un seguiment periòdic dels casos denunciats i de les mesures adoptades per garantir la no discriminació i la inclusió de les persones LGTBI i trans a la Fundació.

8. Revisions i Actualitzacions.

Aquest protocol es revisarà de manera periòdica i s'actualitzarà en funció de les necessitats i de les noves normatives que puguin sorgir.



Formulari de Denúncia de Situacions de Discriminació i Assetjament

Fundació per a Persones amb Discapacitat Illa de Menorca

Instruccions:

Si desitja presentar una denúncia sobre qualsevol situació de discriminació o assetjament, si us plau, ompli el següent formulari. Pot presentar la denúncia de manera anònima. Si decideix incloure les seves dades, aquestes seran tractades amb total confidencialitat.

1. Vols que la teva denúncia sigui anònima?

- Sí
- No

2. Dades de la Persona Denunciant (si NO és anònima):

- Nom: _____
- Cognoms: _____
- Telèfon de contacte: _____
- Correu electrònic: _____

3. La Persona Denunciant és un Autoritzat?

- Sí
- No

Si és "Sí", completa les dades de la persona autoritzada:

- Nom: _____
- Cognoms: _____
- Relació amb la persona denunciante: _____

4. Dades de la Persona Denunciada (si es coneix):

- Nom: _____
- Cognoms: _____

5. Descripció de l'incident:

- Data de l'incident: _____
- Lloc de l'incident: _____
- Detall de l'incident: _____

6. Testimonis (si n'hi ha):

- Nom i contacte dels testimonis: _____

7. Documents Adjunts (si escau):

- Inclou qualsevol document addicional que consideris rellevant: _____

8. Declaració de Confidencialitat:

Confirm que la informació en aquest formulari és correcta i que entenc que la meva denúncia es tractarà de manera confidencial.

9. Clàusula de Protecció de Dades:

Les teves dades es tractaran per gestionar aquesta denúncia i es mantindran confidencials. No es compartiran amb tercers sense el teu consentiment, excepte si ho requereix la llei. Tens dret a accedir, rectificar o suprimir les teves dades.

Signatura (si NO és anònima): _____

Data: _____



AUTORITZACIÓ PER A PRESENTAR UNA DENÚNCIA

Fundació per a Persones amb Discapacitat Illa de Menorca

Jo, _____

(Nom i Cognoms de la Persona Denunciant)

Autoritzo a: _____ (Nom i Cognoms de l'Autoritzat) a presentar en el meu nom la denúncia següent:

Data: _____

Signatura: _____



ANNEX 3**PROTOCOL NEGOCIAT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT CATÀSTROFES I FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS****0. Preàmbul, finalitat i naturalesa**

El present Protocol es negocia i acorda a l'empara de l'article 85.1 de l'Estatut dels Treballadors, amb la finalitat d'establir mesures de prevenció, preparació i actuació específicament dirigides a la protecció de la seguretat i salut de les persones treballadores davant catàstrofes i fenòmens meteorològics adversos, garantint la seva plena integració en el sistema preventiu de l'empresa.

El seu contingut s'integra en el Pla de Prevenció, l'Avaluació de Riscos i la Planificació Preventiva, coordinant-se amb els plans d'emergència i autoprotecció existents en els centres de treball.

Així mateix, el Protocol incorpora el principi d'accessibilitat universal i d'acció preventiva (art. 15 LPRL), garantint que totes les mesures siguin comprensibles, utilitzables i eficaces per a persones amb discapacitat, i prioritant l'anticipació i eliminació del risc en origen.

El Protocol té naturalesa de norma interna d'aplicació general en el seu àmbit i serà d'obligat compliment per a l'empresa, les persones treballadores i, en el seu cas, contractes i subcontractes en els termes previstos.

1. Àmbit d'aplicació

1.1. Àmbit personal: tot el personal amb relació laboral (indefinida, temporal, fixa-discontinua, pràctiques, etc.) i, en la part que escaigui, i personal autònom concurrent.

Així mateix, quan escaigui, es tindran en compte les necessitats de les persones usuàries amb discapacitat presents als centres, en coherència amb els seus plans individualitzats d'atenció.

1.2. Àmbit territorial: centres de treball de l'entitat ubicats en l'àmbit territorial d'actuació, incloent desplaçaments i treballs fora de centre organitzats per l'empresa.

1.3. Àmbit material: situacions de risc o emergència derivades, entre d'altres, de:

- Plugues torrencials i inundacions/DANA
- Tempestes elèctriques severes
- Vents forts i temporals costaners
- Nevades, gelades i plaques de gel
- Onades de calor i temperatures extremes
- Episodis de contaminació ambiental per esdeveniments naturals (p. ex., fum per incendis forestals)
- Incendis forestals amb afecció a l'entorn o accessos
- Terratrèmols, corriments, enfonsaments o altres esdeveniments catastròfics
- Qualsevol esdeveniment advertit per autoritats competents que comprometi la seguretat

2. Definicions operatives.

A efectes del present Protocol:

- **Fenomen meteorològic advers:** esdeveniment atmosfèric que, per la seva intensitat o probabilitat, pot generar riscos durant la prestació laboral, incloent-hi accessos i desplaçaments.
- **Catàstrofe:** succés de gran magnitud que compromet la seguretat, la integritat física o la continuïtat segura de l'activitat.
- **Centre segur/situació no segura:** es considerarà situació no segura aquella en la qual no sigui possible garantir una protecció eficaç amb mesures raonables, conforme al criteri de "seguretat suficient".
- **Persones especialment sensibles:** aquelles que, per característiques personals, estat biològic, discapacitat, embaràs, lactància o altres circumstàncies, requereixen mesures específiques.
- **Suport personal en emergència:** intervenció d'acompanyament o assistència necessària per garantir la seguretat de persones amb discapacitat durant una situació de risc.
- **Servei essencial o crític:** aquell servei, dispositiu o activitat assistencial que no es pot interrompre's sense afectar la seguretat, la salut o les necessitats bàsiques de les persones usuàries.

3. Principis rectors.

- **Primacia de la seguretat i salut:** davant qualsevol conflicte amb l'activitat productiva, prevaldrà la protecció de les persones.



- **Anticipació:** prioritat de mesures preventives abans de la materialització del risc.
- **Proporcionalitat i traçabilitat:** les decisions es basaran en criteris objectius i quedaran registrades.
- **Accessibilitat i adaptació:** totes les mesures hauran de contemplar ajustos raonables per a persones amb discapacitat.
- **No represàlia i garantia:** cap persona serà sancionada per actuar de bona fe en matèria preventiva ni per patir algun tipus de retard en l'entrada al lloc de treball motivat per condicions climatològiques adverses.
- **Corresponsabilitat:** totes les persones presents al centre participen en la seguretat col·lectiva conforme al seu rol.
- **Protecció reforçada:** en el cas de persones especialment sensible i de les persones usuàries amb discapacitat l'entitat prendrà, si escau, mesures de protecció reforçada.

4. Governança, rols i responsables

Es constitueix el **Comitè de Gestió d'Emergències Meteorològiques i Catàstrofes (CGEMC)**, integrat la Comissió de Seguretat i Salut així com les persones responsables dels dispositius afectats.

Les seves funcions són vigilar els avisos oficials d'informació; valorar riscos i activar nivells, coordinar mesures preventives, organitzatives i assistencials; garantir la comunicació accessible i la traçabilitat de les decisions; coordinar la protecció de persones especialment sensibles i de persones usuàries amb necessitats de suport; i analitzar incidències i proposar millores.

El Comitè podrà reunir-se de forma ordinària o extraordinària i tindrà com a funcions vigilar avisos, avaluar riscos, activar nivells, coordinar mesures i garantir la traçabilitat de les decisions.

Es designaran, a més:

- Responsables de centre i comandaments intermedis per a l'execució operativa
- Referents de suport a persones amb discapacitat
- Responsable de comunicació accessible

La Presidència del CGME correspondrà a la direcció de l'entitat o a la persona que delegui.

La secretaria correspondrà a la persona del departament de recursos humans o la persona que sigui designada a tal efecte, amb funcions de convocatòria, acta i registre.

S'haurà de designar la suplència per a cada persona membre estable del Comitè.

El CGME es reunirà al manco una vegada a l'any per revisió del Protocol, i de manera extraordinària, sempre que hi hagi avisos, emergències o incidents que ho justifiquin.

Quan sigui possible la convocatòria es farà per correu electrònic o canal intern prioritari. En situació d'urgència podrà ser verbal o per missatgeria, i haurà de ser regularitzada documentalment tant aviat com sigui possible.

Les decisions de la CGME es documentaran per escrit, encara que sigui mitjançant acta succincta posteriorment.

5. Fonts d'informació i criteris d'activació

S'utilitzaran com a fonts principals els avisos d' AEMET, Protecció Civil i autoritats competents, juntament amb sistemes interns.

L'activació podrà realitzar-se aplicant el principi de prudència preventiva, fins i tot davant nivells d' avís inferiors si les condicions reals del centre, de l'accés o del tipus d'activitat així ho justifiquen.

Quan hi hagi un avís rellevant, el CGEMC haurà d'avaluar la situació tant aviat com sigui possible i, sempre que sigui viable, dins la mateixa jornada en què es rep l'avís o abans de l'inici de la següent jornada afectada.

6. Nivells d'activació i mesures associades.

- **Nivell 0 – Normalitat.**

Prevenió permanent, manteniment, formació, avaluació de riscos i preparació de mitjans.

- **Nivell 1 – Prealerta.**

Comunicació preventiva, revisió de tasques, preparació del centre i identificació de persones especialment sensibles.

- **Nivell 2 – Alerta.**

Aplicació de mesures organitzatives com teletreball, flexibilitat horària, reducció d'activitat o suspensió de tasques de risc.

Es reforçaran els suports a persones amb discapacitat, podent reubicar-se en zones segures.

- **Nivell 3 – Emergència.**

Tancament parcial o total, evacuació o confinament.

Es garantirà:

- Evacuació assistida de persones amb discapacitat
- Assignació de suports personals
- Atenció a necessitats bàsiques durant confinament
- **Nivell 4 – Postemergència.**

Reobertura condicionada a verificació de seguretat, avaluació d'incidències i anàlisi de l'impacte, incloent-hi el benestar de persones usuàries.

7. Mesures específiques per tipus de risc.

S'aplicaran mesures tècniques i organitzatives adaptades a cada fenomen (inundacions, vent, calor, incendis, etc.), incorporant sempre senyalització accessible, rutes d'evacuació lliures d'obstacles i adaptacions per a persones amb discapacitat

- Plugues torrencials / inundacions:

- Barreres físiques si existeixen; protecció de quadres elèctrics; prohibició d'accés a soterranis/zones inundables.
- Desconnexió preventiva d'equips segons instruccions tècniques.
- Pla d'evacuació alternatiu si rutes habituals es poden inundar.
- Suspensió de desplaçaments no essencials.

- Vent fort / temporal:

- Suspensió de treballs en alçada i de manipulació de càrregues suspeses
- Revisió d'ancoratges, cartelleria, elements mòbils.
- Assegurar portes/portons; control de caiguda d'objectes.
- Tancament o restricció d'accés a àrees insegures.

- Tempesta elèctrica

- Suspensió d'activitat exterior no imprescindible
- Retirada de personal de zones elevades o d'ús d'eines metàl·liques.
- Desconnexió ordenada d'equips sensibles quan escaigui.

- Neu/gel:

- Pla d'accessos segurs i neteja de zones de pas
- Prohibició de desplaçaments no essencials si no es pot garantir la conducció segura.
- Reprogramació de serveis externs.

- Onada de calor/temperatures extremes

- Ajustos de jornada i torns per evitar hores de màxima calor.
- Pausas, hidratació, descans a zones d'ombra o climatitzades.
- Vigilància de símptomes i activació del procediment d'actuació davant de cops de calor.
- Adaptacions per a persones especialment sensibles.

- Incendis forestals/fum

- Avaluació de qualitat de l'aire si hi ha afecció; limitació d'activitat exterior.
- Preparació d'evacuació per rutes segures, seguiment d'autoritats i seguiment continu d'accessos a rutes segures.



8. Desplaçaments, accessos i treballs fora de centre.

Quan el treball impliqui **desplaçaments** (comercials, repartiment, assistència tècnica, obres, etc.), el CGEMC podrà:

- Reprogramar visites i rutes.
- Suspendre temporalment desplaçaments en àrees afectades.
- Establir punts de "no retorn" i comunicació periòdica.

Si l'accés al centre és objectivament perillós o impracticable per causa de l'esdeveniment, s'activaran mesures organitzatives (teletreball si possible, reordenació de jornada, instruccions de no desplaçament), deixant constància documental.

En els dispositius d'atenció directa o continuada es definirà el personal mínim imprescindible per garantir la seguretat i la cobertura de les necessitats bàsiques de les persones usuàries.

La continuïtat assistencial s'haurà de conciliar amb el principi de seguretat suficient; no es mantindrà activitat si no es possible garantir mesures efectives de protecció.

Es prioritzaran reubicacions, reforç de suports, reorganització de torns i concentració temporal de recursos abans que la prolongació insegura de desplaçament o treballs.

9. Permisos climàtics, reorganització del temps i treball a distància.

Les següents situacions donaran lloc al dret de fins a un màxim inicial de 4 dies de permís climàtic, o d'un termini superior sempre que es pugui reconèixer:

- Impossibilitat de desplaçament per accedir al lloc de treball.
- Necessitat d'atendre familiars desapareguts o mort d'aquests.
- Pèrdues materials de gran calat sofertes per motiu de la catàstrofe o emergència climàtica concreta que s'estigui patint.
- Necessitat de cura de descendents per tancament de centres educatius, d'ascendents per tancament de centres d'assistència, o situació anàloga.

Per a l'obtenció d'aquest permís, supeditada al fet que les autoritats competents alertin de limitacions o prohibicions de desplaçament, la persona afectada comunicarà en la major brevetat possible, la seva situació d'impossibilitat d'assistir al centre de treball degudament argumentada.

En aquells llocs de treball en els quals es pugui realitzar el treball a distància, l'empresa l'habilitarà, sempre complint amb tot el regulat en Llei 10/2021, inclosa la dotació de mitjans per a la seva realització.

10. Comunicació interna i accessibilitat

S'utilitzaran canals oficials garantint missatges clars, breus i accessibles (incloent formats adaptats com lectura fàcil o pictogrames quan procedeixi).

En concret:

- Canals oficials: Correu electrònic.
- Missatges tipus: nivell d'alerta, instruccions d'assistència/no assistència, mesures de seguretat, punts de reunió, telèfons d'emergència.
- Confirmació de recepció en llocs crítics (manteniment, seguretat, direcció de torn).

Cada centre o dispositiu haurà de disposar d'un esquema bàsic de comunicació accessible i d'identificació de persones que puguin requerir suport addicional en emergència.

11. Formació, informació i simulacres.

L'empresa garantirà una formació adequada, suficient i periòdica en matèria de prevenció i actuació enfront de catàstrofes i fenòmens meteorològics adversos, ajustada a les funcions de cada lloc i als riscos específics de l'activitat.

Amb caràcter general, totes les persones treballadores rebran una formació inicial en el moment de la seva incorporació, que inclourà el coneixement del present Protocol, els riscos més rellevants, els canals de comunicació i les pautes bàsiques d'actuació. Aquesta formació es completarà amb accions de reciclatge, almenys amb periodicitat anual, adaptades als diferents perfils: comandaments intermedis i equips d'emergència, personal amb tasques crítiques i plantilla en general.



Es prestarà especial atenció a que la formació sigui accessible i comprensible, incorporant, quan sigui necessari, adaptacions que permetin la seva adequada assimilació per persones amb discapacitat.

Així mateix, es realitzaran simulacres amb una periodicitat mínima anual (o amb major freqüència quan així ho aconsellin les circumstàncies) i sempre que es produeixin canvis rellevants en les condicions del centre o en l'organització del treball. Aquests simulacres hauran de plantejar situacions realistes i permetre avaluar no només la capacitat de resposta general, sinó també l'eficàcia de les mesures de suport a persones amb discapacitat. De cada simulacre se'n deixarà constància documental, incloent-hi les incidències detectades i les propostes de millora.

12. Coordinació d'activitats empresarials.

En el marc de la coordinació d'activitats empresarials, l'empresa garantirà que les contractes, subcontractes i treballadors autònoms concurrents coneguin i integrin les mesures previstes en el present Protocol.

A tal efecte, se'ls facilitarà la informació necessària sobre els nivells d'activació, les mesures aplicables i els procediments d'actuació, havent de confirmar la seva recepció i acreditar que l'esmentada informació ha estat traslladada al seu personal.

Durant situacions d'alerta o emergència, l'empresa principal assumirà la coordinació de les actuacions preventives, podent dictar instruccions d'obligat compliment en matèria de seguretat. En particular, qualsevol decisió de tancament, evacuació o confinament del centre serà vinculant per a totes les empreses concurrents.

Es vetllarà, a més, perquè aquesta coordinació contempli adequadament la protecció de les persones especialment sensibles, incloses aquelles amb discapacitat.

13. Registre, documentació, investigació d'incidències i protecció de dades.

Per tal de garantir l'adequada traçabilitat de les actuacions, l'entitat mantindrà un Registre d'Activacions del Protocol en el qual es recolliran, de forma ordenada, les circumstàncies de cada situació: data i hora, nivell d'activació, fonts d'informació utilitzades, decisions adoptades, comunicacions realitzades, incidències detectades i condicions de finalització.

Aquest registre servirà com a eina de seguiment i avaluació, facilitant la millora contínua del sistema preventiu.

En relació amb les dades personals, i en particular aquelles relatives a la salut que poguessin derivar-se d'incidents (com episodis relacionats amb la calor o situacions d'emergència), es garantirà el seu tractament conforme a la normativa vigent, aplicant els principis de confidencialitat i minimització. L'accés a aquesta informació quedarà limitat exclusivament al personal autoritzat i en l'àmbit de les seves funcions.

Qualsevol incident, quasi-incident o situació de risc detectada en relació amb els fenòmens contemplats en aquest Protocol haurà de ser comunicada a través dels canals establerts en matèria de prevenció de riscos laborals.

L'empresa assegurarà que aquests canals siguin accessibles i coneguts per tota la plantilla, així com l'absència de represàlies davant els qui comuniquin de bona fe situacions de risc.

Quan es produeixi una activació de Nivell 3 o superior, o quan concorrin incidents d'especial rellevància, es durà a terme una anàlisi específica de la situació. Aquesta anàlisi permetrà reconstruir els fets, identificar possibles fallades en l'organització o en les mesures adoptades, i valorar l'eficàcia real de la resposta, incloent-hi l'adequació de les mesures d'accessibilitat i suport.

A partir d'aquest procés es definiran, si s'escau, les mesures correctores necessàries i es valorarà la conveniència de revisar l'avaluació de riscos i la planificació preventiva.

14. Revisió i actualització del Protocol

El Protocol serà objecte d'una revisió periòdica, almenys amb caràcter anual, en el marc de la Comissió de Seguretat i Salut, formada per representants de les persones treballadores, el departament de recursos humans i la direcció de l'entitat.

Així mateix, es procedirà a la seva revisió de manera extraordinària sempre que es produeixin situacions que així ho aconsellin, com l'ocurrència d'una catàstrofe o l'activació de nivells elevats d'emergència, canvis rellevants en l'organització o en els centres de treball, o modificacions normatives o recomanacions de les autoritats competents.

En aquests processos de revisió es procurarà incorporar l'experiència pràctica adquirida, així com les aportacions del personal implicat, prestant especial atenció a l'adequació de les mesures a les necessitats de les persones amb discapacitat.



15. Entrada en vigor.

El present Protocol entrarà en vigor en la data de la seva signatura i romandrà vigent mentre no sigui substituït o modificat per un de posterior.

