

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

605

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del personal laboral de la Fundació para personas con discapacidad de la isla de Menorca y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100632012019)

Antecedentes

1. El 25 de abril de 2019, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de la Fundació para personas con discapacidad de la isla de Menorca.
2. El 26 de julio de 2019, Remigi Gornés Marqués, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

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

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del personal laboral de la Fundació para personas con discapacidad de la isla de Menorca en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua castellana y hacer constar que la versión catalana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión castellana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 29 de octubre de 2019

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)





**I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA FUNDACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACITADO
ISLA DE MENORCA**

TÍTULO I

**CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1. Partes firmantes.

Este Convenio colectivo lo suscribe la Mesa Negociadora formada por los miembros del Comité de Empresa en representación de las trabajadoras y los trabajadores y por los representantes nombrados por la Fundación para Personas con Discapacidad Isla de Menorca, a partir de ahora FPDM.

Artículo 2. Vinculación.

Este convenio obliga a las partes firmantes dentro del ámbito de aplicación previsto y durante todo su plazo de vigencia, y establece las normas por las cuales se regirán las condiciones de trabajo para todos los trabajadores/se de FPDM.

El presente convenio constituye un todo único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, tiene que ser objeto de consideración conjunta. En consecuencia, ninguno de las obligaciones y contraprestaciones mencionadas y recogidas en este convenio colectivo puede ser considerada de forma aislada.

Por este motivo las partes han optado para evitar las duplicidades y recoger aquellos aspectos que afectan en diferentes apartados de este documento en una única redacción, de forma que todos aquellos otros apartados que se ven afectados por una misma materia se remiten a la redacción contenida en el precepto específico.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio afectará a todos los servicios, actividades, órganos y centros de trabajo de la FPDM.

Artículo 4. Ámbito personal.

Este convenio colectivo afectará a todas las trabajadoras y todos los trabajadores de la FPDM.

Artículo 5. Ámbito temporal, vigencia y revisión salarial.

La vigencia de este convenio será de tres años a partir del día siguiente al de su firma, independientemente del día de su publicación al BOIB.

Este convenio quedará prorrogado tácitamente año tras año si no se produce denuncia expreso de una de las partes, la cual se tendrá que efectuar por escrito dirigido a la otra parte con una antelación mínima de tres meses en relación con la fecha en que finaliza la vigencia de este convenio colectivo.

Si el aumento del IPC supera el % de aumento de las retribuciones, se otorgará una paga única correspondiente a esta diferencia. La mencionada paga se incluirá preferentemente en la nómina del mes de enero, o como tarde, dentro del primer trimestre, y será consolidable a todos los efectos. Esta cláusula de revisión no será de aplicación en caso de que la Ley de Presupuestos generales del Estado u otra normativa pública a la cual puede estar sometida la FPDM lo prohíba.

Los aspectos económicos no salariales previstos en este convenio se aumentarán según el IPC dentro de los límites legales establecidos por la LGPE.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

- 1) Una vez hecha la denuncia de este convenio, ambas partes estarán obligadas a iniciar las negociaciones, como mínimo, un mes y medio antes de la fecha de finalización del vencimiento.
- 2) En el supuesto de prórroga tácita podrán variar las condiciones de este convenio por actualización de la legislación. Así mismo, se tiene que tener en cuenta que determinados cambios normativos también pueden afectar al contenido de este convenio durante su vigencia.
- 3) En caso de acuerdo con las dos partes, se incluirán las modificaciones convenidas.



4) Una vez denunciado, seguirá vigente el contenido normativo del presente convenio hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

5) Cuando se produzca denuncia y promoción de este convenio colectivo propio, de ámbito inferior al convenio colectivo estatal, el presidente de la comisión negociadora que se constituya remitirá copia de la denuncia, promoción y acta de constitución de la comisión negociadora a la comisión paritaria del XIV convenio colectivo general. Cuando se concluya el proceso de negociación, se tendrá que enviar a la comisión paritaria del XIV convenio colectivo general una copia del acuerdo o convenio firmado con nota de su registro y depósito.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la FPDM y su personal. Para las cuestiones no previstas en este convenio se estará al establecido al Estatuto de los Trabajadores y de las trabajadoras, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Convenio Colectivo de Personas Discapacitadas y otras disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad. Absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y prevalecen sobre las establecidas al Convenio estatal vigente de referencia.

No obstante, aquellas trabajadoras y trabajadores que, en el momento de la entrada en vigor del presente convenio tuvieran reconocidos y estén gozando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual y para todos los conceptos, resulten superiores a las que correspondiera percibir por aplicación del presente convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter personal, las condiciones citadas más favorables que viniera disfrutando. Estas diferencias se abonarán como complemento personal absorbible.

Aquellas trabajadoras y trabajadores que vendan cobrando complementos, aunque el presente convenio no los contemplara, mantendrán el derecho a seguirlos cobrando, como complemento personal específico, equivalente al importe del concepto que venían cobrando. Esta cuantía quedaría congelada para el futuro sin que acontezca ninguna otra cantidad para aquellos conceptos que hayan quedado suspendidos. Procedimiento de absorción y compensación. Para que se pueda dar la absorción y compensación de conceptos retributivos, estos tendrán que verse reflejados en el cómputo anual y, por lo tanto, como derecho económico consolidado.

CAPÍTULO II **COMISIÓN De INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO**

Artículo 9. Comisión de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento.

9.1. Constitución:

Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento.

Esta Comisión estará formada por tres representantes nombrados por el Comité de Empresa y un número igual de representantes de la FPDM. Las partes pueden ser asistidas a las reuniones por aquellos asesores técnicos o aquellas asesoras técnicas que se consideren oportunos y oportunas.

Los miembros de la Comisión de interpretación, Vigilancia y Seguimiento tendrán capacidad decisoria, dentro de los límites que establece la ley.

9.2. Funciones:

La Comisión Paritaria tiene que elaborar, en primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta comisión.

Se fijan como funciones de esta Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos o las cláusulas del convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo que se ha pactado.
- c) Conocer las reclamaciones que se puedan interponer sobre los derechos reconocidos en este convenio.
- d) Cualquier otra que se le atribuya en este convenio.

Cualquier discrepancia de las partes sobre la interpretación de las cláusulas del convenio, se tendrá que someter obligatoriamente y previamente a la Comisión de interpretación, Vigilancia y Seguimiento, las resoluciones de la cual serán vinculantes, en el supuesto de que haya acuerdo. En caso contrario, se seguirán los términos previstos en el artículo dedicado al: «Pacto de arbitraje».



9.3. Funcionamiento:

Esta Comisión se reunirá con carácter obligatorio, a solicitud de una de las partes, por escrito, en el plazo máximo de 10 días.

La parte solicitante especificará los temas que quiere incluir a la orden de día por escrito.

El presidente o la presidenta de la FPDM y/o la persona en quien delegue, convocará la reunión en el plazo establecido, fijándose el orden del día ateniéndose a la petición realizada.

Excepcionalmente, esta comisión es podrá reunir con carácter de urgencia. Las circunstancias que justifican este carácter urgente tendrán que ser debidamente acreditadas en la solicitud correspondiente y su celebración tendrá que producirse en el plazo máximo de 2 días.

Esta Comisión tendrá la sede en las dependencias de la FPDM.

En el momento en que se tengan que llegar a acuerdos, las y los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras que formen parte de esta comisión tendrán un porcentaje de voto ponderado en función del número de miembros del Comité de Empresa que haya obtenido la organización sindical por la que se hayan presentado a las últimas elecciones celebradas a FPDM.

Denunciado el convenio colectivo, y hasta que este sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y seguimiento continuará ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo de este.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es competencia exclusiva de FPDM a través de sus órganos de gobierno y administración, sin perjuicio de los derechos y las facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores/as por el Estatuto de Trabajadores, el Estatuto básico del empleado público y la Ley Orgánica de 2 de Agosto, de libertad sindical.

La FPDM se entenderá como un único centro de trabajo, que incluirá dentro de su organización todas sus actividades, sus órganos y sus servicios, sea donde sea su lugar de localización dentro de su ámbito territorial, tanto si corresponden a actividades propias o a actividades delegadas de otras administraciones públicas, y tanto si el servicio se lleva a cabo directamente o indirectamente.

La FPDM y las y los representantes del personal trabajarán conjuntamente para mejorar la eficiencia del centro y ofrecer un servicio de calidad a todos los ciudadanos.

CAPÍTULO IV CATEGORÍAS PROFESIONALES, GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES

Artículo 11. Plantillas.

La plantilla será la relación cualitativa y cuantitativa de los puestos de trabajo necesarios para cada una de las dependencias a fin de satisfacer las necesidades o prestaciones asistenciales de este, y será competencia exclusiva de FPDM fijar estas plantillas, respetando la legalidad vigente.

La modificación de plazas en plantilla requerirá informe del comité de empresa que se tendrá que emitir en un plazo no superior a 10 días desde que sea solicitado.

En caso contrario se entenderá que el informe es favorable. Así mismo, este informe se emitirá antes de que la propuesta de modificación sea sometida a la junta/patronato de FPDM. El silencio se entenderá como positivo.

Artículo 12. Registro de Personal.

LA FPDM estudiará las fórmulas técnicas más idóneas para la creación de un futuro registro administrativo informatizado de personal que facilite la gestión del archivo actualmente existente.





Anualmente se confeccionará y se expondrá un censo para cada uno de los centros en qué haya personal contratado a través de FPDM, en el cual se incluirán los siguientes datos: plazas laborales adscritas en aquel centro ordenadas según el organigrama establecido, grupo en que se incluyen, puesto de trabajo que se ocupa y nivel establecido en el catálogo de puestos de trabajo.

Artículo 13. Funciones de cada categoría.

El catálogo que se recoge en el anexo 4 regula las funciones de cada puesto de trabajo de FPDM, así como los requisitos necesarios para cubrir los diferentes puestos de trabajo.

Cuando aparezcan dudas de interpretación, será la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento, la encargada de resolverlas.

Artículo 14. Ordenación funcional.

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades del centro por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.

En conformidad con este principio de ordenación el conjunto de puestos de trabajo del centro podrán ser distribuidos por la empresa en alguno de los grupos siguientes:

- Lugares de actividad normal: Son los lugares relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad del centro.
- Lugares de dirección y de mando intermedio: Son aquellos el desempeño de los cuales supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional, una relación de confianza con la empresa para las personas que los ejercen. Supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, teniendo que realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos lugares es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. Las cantidades que, en concepto de complemento para ocupar lugares de mando y especial responsabilidad, pueda percibir quién sea designado para lo cual, por la dirección del centro, se dejarán de percibir cuando el interesado cese en el desempeño del citado lugar; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el lugar, el interesado/da, si procede, podrá incorporarse al lugar de la actividad normal que venía ejerciendo anteriormente, siéndole aplicable las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio para este lugar de actividad normal.

Artículo 15. Lugares de actividad normal.

Será facultad de la dirección de la empresa determinar los lugares que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad de servicio y el designar a las personas que tengan que ocuparlos, según las normas de este convenio, y de acuerdo con sus aptitudes, grupo profesional, calificación de referencia, competencias profesionales y con las tareas asignadas al lugar.

Se entiende por aptitud profesional la capacidad y/o adecuación de la trabajadora o el trabajador para ejercer un puesto de trabajo, así como el hecho de evidenciar un nivel de competencias profesionales adecuado para ejercerlo con éxito.

CAPÍTULO V CONTRATACIONES

Artículo 16. Régimen jurídico de contratación.

1. El contrato de trabajo se tendrá que formalizar por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia por el organismo competente. Se facilitará una copia básica al comité de empresa. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida por el puesto de trabajo, la duración del contrato, grupo profesional y puesto de trabajo por el que se lo contrata.

2. Para realizar un seguimiento de la evolución en la ocupación, se creará en la comisión paritaria, la comisión de seguimiento de la ocupación con el objetivo de evaluar el volumen de ocupación fijo/temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas enfocadas a mejorar la calidad de la ocupación.



3. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborda el desarrollo específico concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de trabajo, se atenderá a la legislación vigente en esta materia, tanto en cuanto a la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad a los centros especiales de trabajo, como en cuanto a la integración social de las personas con discapacidad que, en materia de trabajo, sean de aplicación.
4. Las trabajadoras y los trabajadores sin contrato escrito, excepto que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el periodo de prueba se considerarán fijas, así como aquellos que, finalizados su contrato o prórrogas, sigan trabajando en la FPDM.
5. Las trabajadoras y los trabajadores con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, en caso de necesitarlo la FPDM y de reunir los trabajadores/as las condiciones que el puesto de trabajo precise, a juicio de dirección y con información al comité de empresa.
6. En los centros concertados, la contratación del profesorado titular se realizará de acuerdo con el previsto en la ley orgánica reguladora del derecho a educación o norma que la sustituya.
7. La duración mínima de los contratos temporales del personal docente y del personal de atención educativa complementaria será hasta el 31 de agosto del curso escolar por el que se lo contrate.
8. En los centros concertados, el profesorado en pago delegado contratado bajo la modalidad de contrato en prácticas recibirá el 100% de la retribución, conforme a las tablas salariales del presente convenio, lo cual queda condicionada a que la administración educativa, responsable del pago delegado, se haga cargo, sin que los centros concertados tengan que abonar ninguna cantidad por este concepto.
9. El comité de Empresa o los delegados de personal velarán para el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.

Artículo 17. Forma y duración de los contratos.

1. Tendrán que constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo discontinuo, de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado. Igualmente constará por escrito los contratos por tiempo determinado cuando la duración sea superior a 4 semanas. De no observarse esta exigencia, el contrato se considerará por tiempo indefinido y a jornada completa, excepto que se acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.
2. Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.
3. También adquirirán la condición de trabajadores/as fijas, los que en un periodo de 30 meses hubieran sido contratado durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, por el mismo puesto de trabajo, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de la puesta en disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

El establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme al dispuesto a nivel legal o convencionalmente. El dispuesto en este punto 3 no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados al amparo de programas públicos de ocupación/formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de los citados contratos sean considerados como partes esenciales de un itinerario de inserción personalizado. El dispuesto en este punto 3, se entiende sin perjuicio de la suspensión de la aplicación de las citadas normas establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 18. Contrato de Interinidad.

Es el que se efectúa para sustituir a una trabajadora o trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo y por un periodo en que se dé esta circunstancia, según el previsto en el artículo 15.1.c) del estatuto de los trabajadores y en la normativa de desarrollo del mismo. Se tendrá que formalizar por escrito, haciendo constar en el mismo la trabajadora o el trabajador sustituido/a, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a ocupar será el de la trabajadora o el trabajador sustituido o el de otra trabajadora o trabajador de la entidad que pase a ocupar el puesto de trabajo de aquel.

Las sustituciones que generan derecho a reserva del puesto de trabajo y que posibilitan la contratación interina, además de las establecidas en la legislación vigente, son las siguientes: vacaciones, permisos y descansos, incapacidad temporal de la trabajadora/trabajador, declaración de la trabajadora/trabajador en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cuando sea previsible la revisión para una mejora; maternidad o paternidad, adopción o acogida; excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo; excedencia forzosa por desarrollo de funciones sindicales dentro del ámbito provincial, autonómico o estatal; privación de libertad del trabajador/a mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión de trabajo y sueldo por motivos disciplinarios; excedencia por cura de familiares;



excedencia voluntaria con reserva a puesto de trabajo, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo; suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o para completar la jornada de las trabajadoras/trabajadores con reducción de jornada por esta circunstancia; o por motivos de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante.

Además de los supuestos anteriores, se podrá formalizar el contrato de interinidad para cubrir la docencia total o parcialmente, de las trabajadoras/trabajadores designados para ejercer funciones directivas o de los representantes sindicales en los supuestos de que estos utilicen las horas sindicales, o cualquier otro cargo o función que comporte la reducción de la docencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo 19. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aunque se trate de la actividad habitual de los centros. En el contrato se consignará, con precisión y calidad, la causa o circunstancias que lo justifiquen.

La duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses en los plazos y condiciones establecidos en el artículo 15.1. b) del estatuto de los trabajadores.

En el caso de que se concierte por un periodo inferior podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total de los doce meses citados.

Como parte integrante de la política de ocupación y con el fin de potenciar la creación de ocupación estable, se acuerda que los trabajadores ocupados mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente, pasarán a ser contratados como trabajadores/nada en régimen de contrato indefinido, dentro de los objetivos de política de ocupación que habilita la jubilación forzosa en conformidad con la disposición adicional décima del estatuto de trabajadores.

A la resolución del contrato, la trabajadora/ el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización establecida en esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

Artículo 20. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.

El contrato por obra o servicio determinado, en los términos establecidos para la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresas o centros que realicen conciertos o acuerdos con las administraciones públicas, en cualquier de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de carácter temporal, o aquellos que se encarguen en los centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

El contrato tendrá que especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, respetando los límites máximos establecidos en el artículo 15 TE; transcurrido este tiempo, la trabajadora/el trabajador adquirirá la condición de fijo a la empresa.

Artículo 21. Contrato en prácticas o para la formación.

1. Las contrataciones llevadas a cabo en la modalidad de contrato de prácticas o formación tendrán las remuneraciones y duración establecidas en este artículo.

2. Contrato en prácticas. La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte por una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogida, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de duración del contrato.

La retribución durante el primer año será del 85% del salario de convenio correspondiente al puesto de trabajo para el que ha sido contratado y del 95% en el segundo año.

3. Contrato para la formación y aprendizaje. Se podrán celebrar con trabajadoras/trabajadores mayores de 16 años y de menos de 25. Excepcionalmente se podrá utilizar esta modalidad contractual con trabajadoras/ trabajadores de entre 25 y 30 años, según la disposición transitoria novena de la ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Si el contrato se concierta con personas con discapacidad, no es de aplicación el límite máximo de edad.





La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos años. Cuando se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acoger la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima. En las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogida, riesgo durante la lactancia y paternidad, se podrá interrumpir el cómputo de duración del contrato.

La retribución durante el primer año será del 75% y el segundo año del 85% de la cuantía que figura en las tablas salariales correspondiente al puesto de trabajo por el que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado.

En todo caso, el salario no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario mínimo interprofesional para la jornada realizada.

El tiempo dedicado a actividades formativas será durante el primer año de contrato al menos un 25% de la jornada máxima prevista en el convenio para sus puestos de trabajo y de al menos el 15% el segundo año. El tiempo dedicado a la formación se concentrará en un solo día de la semana, excepto que se presente debidamente y justificado documentalmente, y se podrá establecer con acuerdo de la empresa y la representación legal de las trabajadoras/ los trabajadores. Solo en los supuestos de no lograr acuerdo, prevalecerá la propuesta empresarial. Cada empresa asignará un tutor/a a cada trabajadora/trabajador contratado con discapacidad y relación laboral de carácter especial, y jefa tutora/tutor podrá tener asignado más de 3 trabajadoras/trabajadores con discapacidad atendiendo a la consideración de que la figura del tutor /a resulta de gran importancia en el ciclo formativo de la persona con discapacidad.

4. Antes de la finalización del contrato en prácticas o para la formación en el centro especial de ocupación, el equipo de reforzamiento elaborará un informe que evalúe la idoneidad de la trabajadora/trabajador en cuestión por el puesto de trabajo que ha desarrollado, a fin de que el empresario pueda valorar su posible transformación en indefinido.

5. Se entenderá como periodo de prueba el tiempo de trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato por la formación a afectos de adquirir o consolidar los derechos que se puedan derivar en el convenio colectivo respecto el tiempo de vinculación a la empresa.

6. Las trabajadoras y los trabajadores contratados bajo esta modalidad no podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos. Tampoco podrán realizar horas extraordinarias, a excepción del exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestras u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

7. El número máximo de contratos de formación en cada empresa no podrá exceder del fijado en la siguiente tabla y la dirección de la empresa emitirá un informe escrito del número y condiciones de los contratos en formación y en prácticas. Se remitirá una copia del citado informe al comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical. Si careciera de representación sindical se remitirá copia del informe a la comisión paritaria. El personal con discapacidad que ostente relación laboral de carácter especial no computará a los efectos previstos en la limitación de números de contratos para la formación prevista en este artículo:

- Hasta 10 trabajadores/as: 1 contratado
- Hasta 50 trabajadores/as: 4 contratados
- Hasta 250 trabajadores/as: 6 contratados
- Más de 250 trabajadores/as: 3% de la plantilla

Artículo 22. Contrato a tiempo parcial.

1. Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número inferior de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 90% de la jornada a tiempo completo establecida por el puesto de trabajo y grupo profesional por la que se la contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 12 del estatuto de los trabajadores. Cuando la empresa haya pactado una jornada inferior a los límites máximos establecidos en el convenio estatal, para establecer el porcentaje de jornada contratada se utilizará como referencia la jornada de un trabajador/a a tiempo cumplido comparable de su mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y realice un trabajo idéntico o similar.

2. El contrato de trabajo, que necesariamente será por escrito, habrá de figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución. La jornada de trabajo solo se podrá realizar de forma partida con una sola interrupción, cuando se trate de contratos con una duración diaria de al menos 6 horas al día.

3. Las trabajadoras y los trabajadores que hubieran accedido voluntariamente o por necesidades de la empresa a la situación de trabajo a tiempo parcial, o viceversa, podrán solicitar por escrito a la empresa el retorno a su situación de procedencia cuando las causas alegadas por la empresa se hayan modificado o bien a petición de trabajador/a cuando lo solicite y no exista causa productiva, económica o de la organización del trabajo que lo impida.



Artículo 23. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Las trabajadoras y los trabajadores sujetos a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos a la legislación vigente y a la ley general de la seguridad social, así como a otras disposiciones vigentes concordantes.

Cuando la trabajadora o el trabajador ejercite este derecho, la empresa tendrá que suscribir un contrato de relevo en los plazos exigidos en la legislación aplicable, sienta de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.

Artículo 24. Contrato fijo/discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijos/discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijos/discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad tendrá que figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. La empresa facilitará por escrito, tanto a las trabajadoras/trabajadores afectados como al comité de empresa, los criterios fijados en la misma por el que se establecen la orden de incorporación a la actividad.

Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses.

Las trabajadoras y los trabajadores que realicen estas actividades tendrán que ser llamados, según la forma y orden previamente establecidos, cada vez que se retome la actividad y acumularán antigüedad total desde su ingreso a la empresa; en el que no está previsto por este artículo, será de aplicación el precavido en la legislación vigente.

Artículo 25. Periodo de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder del que se señala a la siguiente escala:

Grupo profesional del personal directivo: 3 meses

Grupos profesionales de personal de mandos intermedios, personal docente, personal titulado, personal complementario titulado: 2 meses

Grupos profesionales de personal de atención directa, personal de apoyo a la actividad profesional, personal complementario auxiliar, personal de producción, administración y servicios generales: 1 mes

2. Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

3. Por el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de ocupación se establecerá en el contrato de trabajo, formalizado con la trabajadora/ el trabajador con discapacidad, un periodo de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del periodo de prueba a todos los efectos y que no podrá tener una duración superior a la establecida en este mismo artículo por el periodo de prueba en función del grupo profesional en el que está encuadrado.

4. El personal que adquiera la condición de fijo como continuidad de un contrato temporal previo, no precisará periodo de prueba.

5. No será válido el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la trabajadora/el trabajador haya desarrollado las mismas funciones con anterioridad a la empresa y dentro de su grupo profesional o puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, a excepción de que no se haya agotado el periodo máximo de prueba previsto al anterior contrato, en cualquier caso se podrá pactar un periodo de prueba por la diferencia.

6. En todos los casos, finalizado el periodo de prueba, la trabajadora/el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computando a todos los efectos este periodo.

7. La detección, por parte de los profesionales competentes de los centros especiales de ocupación, de situaciones de baja productividad de las trabajadoras/ trabajadores con discapacidad con relación laboral de carácter especial, provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado por esta trabajadora o este trabajador con el objetivo de facilitarle las ayudas necesarias para lograr los niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado. Se trasladará al comité de empresa las medidas adoptadas y de seguimiento y evolución. En el sí de la comisión paritaria se estudiarán las medidas excepcionales por el tratamiento de las situaciones de baja productividad permanente en beneficio de la trabajadora/ el trabajador y sostenibilidad de la empresa. El objeto de estas medidas será su implantación y llegado el momento, proponer cambios de orden legal o administrativo a las administraciones de las que depende la regulación que afecta a estas trabajadoras/estos trabajadores y en sus centros de trabajo.



Artículo 26. Vacantes y Ascensos. Provisión de puestos de trabajo vacantes.

La provisión y contratación de nuevo personal se fundamentará exclusivamente en los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Los puestos de trabajo vacantes de nueva creación, en primer lugar, serán objeto de catalogación.

Los puestos de trabajo vacantes, ya sean de nueva creación, por jubilación del personal, excedencia voluntaria o cualquier otra causa, se proveerán priorizando el sistema de promoción interna. Las trabajadoras y los trabajadores podrán disfrutar de procesos de promoción y selección interna para la provisión de estos puestos de trabajo vacantes a FPDM, el que se producirá siempre que sea posible según los límites establecidos por la LGPE. Se acuerda la creación de una comisión de selección formada por dos miembros de la entidad y dos miembros del comité con el objetivo de revisar y modificar si se tercia, las bases de promoción interna que figuran a Anexo 1.

Todo esto, excepto en los casos de los jefes de departamentos y directores de centro. En estos casos, se tiene que poder reservar la discrecionalidad en la selección del personal sustituto, aunque su nombramiento por libre designación tendrá que tener un procedimiento con publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

En los casos que un puesto de trabajo vacante sea cual sea la causa por la cual está vacante, no pueda ser proveído mediante sistema de promoción interna, se creará oferta pública de ocupación la cual será publicitada y se seguirá un sistema de concurso según las bases de selección por turno libro acordadas por negociación colectiva.

Artículo 27. Integración laboral de personas con discapacidad.

Se garantiza que un mínimo de un porcentaje del 3% de los puestos de trabajo de la FPDM, serán cubiertos con personas discapacitadas, todo de acuerdo con aquello que establezca la legislación vigente en relación con la contratación y ocupación de trabajadoras/trabajadores con discapacidad.

Así mismo, se adaptarán los procesos de selección e incorporación, para garantizar las oportunidades de acceso a todas las personas con discapacidad. Por eso, cuando se convoquen nuevas plazas, como mínimo el 7% de las vacantes serán cubiertas por personas con discapacitado.

Artículo 28. Extinción del contrato.

1. El contrato finalizará por algunas de las causas establecidas al artículo 49 del estatuto de los trabajadores.
2. En los supuestos de extinción de contrato, las trabajadoras o los trabajadores tendrán derecho a percibir la indemnización que en su caso establezca la legislación vigente.
3. Será preceptivo la emisión de un informe del equipo multiprofesional, o en caso de que este no exista, del equipo de valoración del centro, tal y como exige el Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, para proceder a la extinción de los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y términos establecidos en la citada normativa u otro que la sustituya.
4. Igualmente será preceptivo la emisión de un informe del equipo multiprofesional o si este no existe, del equipo de valoración del centro, en los casos de que se proceda a realizar un expediente de regulación de ocupación cuando afecte a trabajadoras/ trabajadores con discapacidad y con relación laboral de carácter especial, en los casos y términos establecidos en la legislación aplicable a esta relación laboral de carácter especial.
5. Tal y como recoge la legislación específica, los centros especiales de ocupación no responden a una sola finalidad, dado que junto con la finalidad productiva que tienen, su finalidad última y principal es la integración laboral y social de las personas con discapacidad proporcionando los espaldarazos y ajustamientos personales y sociales necesarios para el cumplimiento de esta finalidad con el objetivo de evitar, además, la existencia de cualquier discriminación hacia personas con discapacidad en el acceso a una ocupación remunerada que permita su desarrollo personal, social y laboral. Se indispensable para el cumplimiento del objetivo fundamental de integración social y laboral de personas con discapacidad que constituye el objeto de todo centro especial de ocupación, la obtención de ayudas económicas de la administración pública, sin las cuales los centros especiales de ocupación no pueden subsistir al no poder, por su propia naturaleza y composición, competir con condiciones normales y de igualdad con otras empresas en el mercado abierto de trabajo.

Artículo 29. Preaviso de la trabajadora o el trabajador.

La trabajadora o el trabajador que se proponga finalizar voluntariamente, tendrá que preavisar con un periodo de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento de la trabajadora o del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a FPDM a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, a excepción de los casos de acceso al





cuerpo funcionariado o bien a incorporarse al turno de las listas de interinidad o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en los casos de acceso al lugar de interino.

Si FPDM recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar a la trabajadora o el trabajador la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación conllevará el derecho a la trabajadora o trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 30. Subrogación empresarial y cesión de trabajadoras y trabajadores.

Con el fin de garantizar y contribuir con los principios de estabilidad en la ocupación mediante cualquier de las modalidades de contratación, las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de las trabajadoras y trabajadores que estuvieran adscritos a este servicio o actividad con una antigüedad mínima en el mismo de tres meses, en los términos que se detallan en este artículo.

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de las trabajadoras y trabajadores, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa a pesar de que esto implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral especial en centros especiales de ocupación en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalidez. La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

- a) Trabajadoras/trabajadores en activo que presten sus servicios en este centro con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea como fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.
- b) Trabajadoras/ trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de excedencia, si hubieran sido adscritos a la misma al menos tres meses.
- c) Trabajadoras/trabajadores que sustituyan a alguno de las trabajadoras/ trabajadores mencionados al apartado anterior.

A fin de instrumentar la subrogación, la empresa saliente tendrá que entregar al entrante, al menos una semana antes de finalizar su servicio, la siguiente documentación:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de las trabajadoras y trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
- Relación de personal en la cual se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si la trabajadora o el trabajador es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Comunicado de IT y/o confirmación del mismo.
- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación otras licencias retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajadora/trabajador afectado en el cual se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento tendrá que estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadoras/trabajadores solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

Así mismo se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de ocupación podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de trabajadoras/trabajadores sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de ocupación permita y, todo esto, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de ocupación. Sin embargo, con carácter excepcional, mientras este centro especial de ocupación mantenga la adjudicación de la citada contrata, podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de las trabajadoras y trabajadores de la empresa saliente.

Con la única excepción de lo previsto en los párrafos anteriores, en todos los otros supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, —así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas—, que lleven a cabo la actividad que se trate, los trabajadoras y trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos





a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

d) Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se tendrán que acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente al entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será el que se establezca en cada convenio de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuviera regulado este plazo de entrega, este será de cinco días hábiles explicados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el supuesto de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado al entrante la documentación al hecho que viene obligada. Y esto con independencia que pudiera exigirse a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido implicar.

e) Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos en cuanto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- Las trabajadoras/ los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
- Las trabajadoras/ los trabajadores que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita.

Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicara que un trabajadora/trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo diferentes, afectando a un solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán la pluri-ocupación legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las cuales vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajadora/trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, a pesar de que lo trabajadora/trabajador siga vinculado a la empresa cesante por un lado de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, esta circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de ocupación por el cual se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, dichos trabajadores/trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo al centro en cuestión, aunque a esta fecha se adjudicara el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación de un servicio con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratara con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria tendrá que incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre que se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el supuesto de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadoras/trabajadores afectados/as de la empresa hasta el momento prestamista de este servicio.

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratos de los correspondientes servicios, y esto a pesar de que la relación jurídica se establezca solo entre quién adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, sienta de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y esto con independencia tanto de la aplicación, si procede de la legislación vigente, como de la existencia por parte del empresario saliendo otros contratos ajenos a la cual es objeto de subrogación.

Se creará, en el seno de la comisión paritaria de este convenio colectivo, la comisión para la propuesta del tratamiento a contemplar para situaciones derivadas de la aplicación de la legislación vigente y de la doctrina jurisprudencial.



Artículo 31. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica de las trabajadoras/trabajadores se regirá por el que está dispuesto al artículo 40 del estatuto de trabajadores. Como norma general, las trabajadoras o los trabajadores serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

Excepcionalmente, la entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadoras o de sus trabajadores a centros de trabajo diferentes, que exijan cambios de domicilio habitual de la trabajadora o el trabajador afectado, cuando se den razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión de traslado tendrá que ser notificada por la entidad a la trabajadora o el trabajador afectado, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. En estos casos, la trabajadora o el trabajador tiene la opción a no estar conforme y optar a un despido por causas objetivas.

En los casos que, de manera esporádica, la entidad precise que una trabajadora o un trabajador se traslade a otro centro de trabajo por un tiempo determinado y por necesidades del servicio, se le abonará a la trabajadora o al trabajador los gastos por desplazamiento y se computará como jornada laboral el tiempo necesario para el desplazamiento.

En los casos que una trabajadora o un trabajador acepte de forma voluntaria, a través de una promoción profesional, un nuevo puesto de trabajo/categoría profesional y esta implique un traslado de centro de trabajo, la trabajadora o el trabajador no percibirá los gastos por desplazamiento y no computará el tiempo de desplazamiento en su jornada de trabajo.

Según el catálogo profesional, determinados puestos de trabajo pueden ser considerados como itinerantes. En estos casos, el centro de trabajo varía a lo largo de la semana, por el que la entidad proporcionará un vehículo a la trabajadora o el trabajador. Cuando no se disponga de suficientes vehículos, la trabajadora o el trabajador percibirá en nómina un complemento por itinerancia (ver tablas salariales).

Las trabajadoras o los trabajadores con discapacidad que tengan necesidad de recibir, fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo, un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la entidad tenga vacante en cualquier de sus centros de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro donde la persona está recibiendo un tratamiento rehabilitador.

Artículo 32. Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, que la entidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros. En estos supuestos, la entidad estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en este momento concreto o las que se puedan producir en un futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la entidad tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Finalizado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su puesto de trabajo anterior o continuar en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género tendrá que estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o de salud, judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 33. Calendario laboral.

La entidad, con el acuerdo de los representantes de las trabajadoras y trabajadores, establecerá el calendario anual antes de finalizar el año para cada centro de trabajo donde se contemplará como mínimo:

- a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos según este convenio colectivo, en el caso de las trabajadoras y los trabajadores a turnos.
- b) La distribución de los días laborales, festivos y los descansos semanales entre jornadas de trabajo y otros días inhábiles de la plantilla de las trabajadoras y trabajadores.

En caso de que no se llegue a acuerdo en la elaboración del calendario laboral, será la entidad la que establecerá el calendario siguiendo criterios de organización en el proceso de prestación de los diferentes servicios y respetando en todo caso los derechos de las trabajadoras y





trabajadores. En los supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la comisión paritaria para intermediar en la negociación del acuerdo.

El calendario laboral se realizará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de trabajo de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, y los establecidos para la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y los ayuntamientos de los municipios de la isla, siendo un total de 14 días la totalidad de festivos.

El calendario laboral de cada centro de trabajo se difundirá por parte de la entidad asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

Artículo 34. Jornada laboral.

Las trabajadoras y los trabajadores de FPDM tendrán una jornada semanal media o estándar de 37.50 h por un total de 1665 horas anuales acumuladas. En el caso de determinados servicios que, por cuestiones de horarios y/o calendario, esta cuenta de horas resulte obligatoriamente superior, el excedente se devolverá a la trabajadora o al trabajador en días libres.

1. Personal que realiza la jornada de lunes a viernes (sin turnos):

a. El personal que realice un horario diario mínimo continuado de más de 6 horas ininterrumpidas disfrutará de una pausa de treinta minutos diarios, computables como trabajo efectivo. Los treinta minutos de pausa que no se utilicen no se pueden emplear como horas para compensar en ningún cómputo de horario semanal o mensual.

b. Para los centros donde parte de su jornada se desarrolla en horario de tarde, será obligatoria una pausa mínima de 30 minutos por comida, entre la finalización de la jornada por la mañana y el inicio de la jornada de tarde. Esta interrupción no será computable como trabajo efectivo.

c. Mensualmente se hará una comprobación del cumplimiento del horario por parte del personal de FPDM y se notificará el correspondiente informe de incidencias de incumplimientos de horario o faltas de asistencia no justificadas debidamente a las diferentes trabajadoras/trabajadores y a los respectivos jefes o coordinadoras/coordinadores del departamento de los cuales dependan. Para llevar a cabo la comprobación del cumplimiento del horario todos las trabajadoras y los trabajadores ficharán a la entrada y salida del puesto de trabajo.

d. Se fija un margen de flexibilidad de 2 horas por aquellas trabajadoras y aquellos trabajadores que se encuentren en algunos de los casos siguientes:

- i. Tener a su cargo uno/a hijo/a que tenga una edad igual o inferior a la fijada por los alumnos de educación primaria.
- ii. Tener a su cargo directo uno/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que sufra una disminución psíquica, física o sensorial. Condición que tendrá que ser acreditada mediante un certificado acreditativo de discapacidad y un certificado acreditativo del lugar donde reside la persona discapacitada.
- iii. Tener a su cargo directo uno/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por motivo de edad o dolencia necesite atenciones especiales. Este hecho se tendrá que acreditar mediante informe social y/o médico en relación con el grado de dependencia. En los supuestos recogidos en este punto, se tendrán en cuenta de igual forma a las personas unidas por matrimonio y a las que se encuentren en situación análoga de convivencia.
- iv. En aquellos casos en que haya más de una trabajadora/trabajador que pueda solicitar este margen de flexibilidad (dos trabajadoras/ dos trabajadores que sean germanos, matrimonio o pareja de hecho) únicamente será válida una solicitud.
- v. En todo caso la trabajadora o el trabajador tendrá que presentar solicitud con una antelación mínima de 10 días, debidamente justificada ante la/el director o coordinadora/coordinador de departamento y recursos humanos, y se fijará el horario a realizar teniendo en cuenta la solicitud de la trabajadora o el trabajador y las necesidades del servicio.

Para los casos no recogidos en el apartado anterior y por los que excepcionalmente, se quiera disfrutar del margen de flexibilidad expuesto, la trabajadora o el trabajador podrá realizar una petición por escrito exponiendo los motivos que justifican el disfrutar de esta flexibilidad. Para dar respuesta se creará una comisión formada por dos miembros de entidades y 2 miembros del comité de empresa, que evaluarán si la motivación, justificación y excepcionalidad del caso son suficientes para acceder a esta flexibilidad y si el nuevo horario solicitado es compatible con el normal desarrollo del servicio.

2. Personal de trabajos a turnos:

La jornada semanal media de 37,5 horas semanales podrá variar en el caso de las trabajadoras o los trabajadores a turnos. Los condicionantes de las posibles variaciones se adjuntan al Anexo 3.

El personal a turnos disfrutará, igual que el resto de personal, de los permisos y licencias retribuidas contabilizadas como días naturales.

Todos los turnos de trabajo tendrán que respetar la legalidad vigente en cuanto a descansos, permisos y vacaciones.



Los turnos de trabajo que superen las 1665 horas anuales, se los será devuelto en días de libre disposición en función del excedente acumulado. La disposición de estos excedentes se tendrá que solicitar con una anticipación mínima de 7 días naturales y su concesión dependerá de las necesidades del servicio.

Los sistemas de turnos que se tengan que implantar a cada dispositivo o sus variantes y alternativas se adjuntan a Anexo 3.

Se fija la creación de la figura de corre-turnos así como la actualización de la bolsa de trabajo de monitores de pisos con el objetivo de poder disponer de personal para poder hacer frente a las posibles eventualidades, vacaciones, descansos u otras licencias y permisos retribuidos del personal en plantilla.

La distribución horaria del cómputo de horas anuales y los turnos correspondientes se establecerá en los correspondientes calendarios que se tienen que elaborar por cada centro de trabajo o piso al inicio de año y 30 días antes de la finalización del año en curso.

3. Otras disposiciones de carácter general:

Cuando una trabajadora o un trabajador se tenga que desplazar fuera de la isla por motivos de trabajo, y tenga que permanecer en el lugar de asistencia, por problemas de transporte, se computará como tiempo trabajado a razón de 30 minutos por hora fuera de destino (con un máximo de 2 horas) y se compensará al inicio de la jornada siguiente por desorden de jornada. Esta circunstancia extraordinaria hará falta que sea justificada con documento que acredite la llegada en la isla.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

A todos los efectos se suprimirán las horas extraordinarias y solo se admitirán en supuestos de necesidad extrema. Si son valoradas como horas de inexcusable cumplimiento, la entidad las comunicará a las trabajadoras y trabajadores afectados con suficiente antelación.

Cuando por necesidades urgentes o imprevisibles se hagan horas extraordinarias, se compensarán en tiempo libre o se abonarán cuando por causas de imposibilidad de compensación no puedan ser compensadas.

El cálculo será el siguiente:

a) Compensación:

- días laborables (lunes a sábado): horas extraordinarias realizadas más 50%
- días festivos o domingos: horas extraordinarias realizadas más 75%

b) Abono:

- días laborables (lunes a sábado): salario bruto anual dividido entre el número de horas anuales más 50%
- días festivos y domingos: salario bruto anual dividido entre el número de horas anuales más 75%

En el caso de que las horas extraordinarias sean realizadas en horario nocturno (de 22 a 7 horas), tanto en la compensación como en el abono, se incrementará un 25%

Se entiende que ninguna trabajadora y trabajador hará horas extraordinarias sin comunicarlo previamente al responsable y/o jefe del servicio del cual dependa su trabajo. Será suficiente que la comunicación se haga a través del correo electrónico. La/El responsable del servicio valorará, atendiendo las prioridades en el trabajo, si las horas están justificadas y pactará, en caso de estarlo, con la trabajadora o el trabajador la forma de compensar las horas. Las horas extraordinarias se comunicarán al departamento de RRHH que llevará un registro de las horas hechas y lo comunicará al comité de empresa a final de cada mes. Para pedir el cumplimiento de la compensación pactada de las horas extraordinarias, la trabajadora o el trabajador lo comunicará y solicitará las horas/días de compensación a RRHH, a los efectos de contabilizar las horas acumuladas, y al responsable del servicio.

Todo lo que no quede contemplado en este articulado se estará regulando en el artículo 35 del estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 36. Vacaciones.

Todas las trabajadoras y trabajadores tienen el derecho de disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, o los días que en proporción le correspondan si el plazo del servicio es menor.

Durante el primer trimestre del año, las y los responsables de los servicios confeccionarán los calendarios de vacaciones teniendo en cuenta, siempre que sea posible las peticiones de las trabajadoras y los trabajadores afectadas/afectados y escuchando en su caso a las suyas y a sus representantes.



36.1 Vacaciones e Incapacidad laboral transitoria

Las bajas por dolencia o accidente no laboral que se produzcan durante el tiempo de vacaciones dejarán estas en suspenso, por lo cual se tendrá que acreditar esta circunstancia mediante la presentación, dentro del plazo legal, del certificado médico de baja. Si la trabajadora o el trabajador es dado de alta antes de acabar las vacaciones programadas, seguirá disfrutando hasta que las finalice. Si al acabar el plazo previsto todavía permanece de baja médica, continuará en esta situación hasta que sea dado de alta por parte del facultativo.

Tanto en un caso como en el otro, se reconocerá a la trabajadora o trabajador un crédito de días descanso igual al del tiempo de baja durante vacaciones, del cual podrá disfrutar, una vez transcurrida el calendario de vacaciones del personal, según las necesidades del servicio y hasta 15 de enero del año siguiente al del devengo de estos días.

Artículo 37. Permisos Retribuidos.

a) Las trabajadoras o los trabajadores podrán disfrutar del permiso de tres días naturales si no requiere desplazamiento, y de cinco si se requiere fuera de la isla, en caso de accidente, dolencia grave según se indique en el justificante médico, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de familiares.

Las trabajadoras o los trabajadores podrán disfrutar de estos días de permiso desde la fecha en que ha tenido lugar el hecho causante o ingreso hospitalario y hasta la fecha de alta médica, que puede ser diferente al alta hospitalaria, para su cura en domicilio. Esto siempre y cuando se presente justificando médico y en un periodo de 20 días a partir de la fecha de alta hospitalaria del familiar para poder disfrutar de este permiso.

El grado de consanguinidad de los familiares de las trabajadoras o los trabajadores, para poder disfrutar de los días de permiso por dolencia grave/accidente/hospitalización o intervención quirúrgica, queda fijado en el segundo peldaño. Cuando menos, la empresa se compromete a que si se dan casos de tercer grado con condicionantes particulares, evaluarlos por parte de la Dirección Técnica y de Personal de manera excepcional en consideración a sus circunstancias.

b) 15 días naturales continuados en caso de matrimonio o unión de pareja de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.

c) 3 días naturales en caso de nacimiento de una/uno hija/hijo.

d) Un día en el caso de cirugía mayor ambulatoria de familiares de primer grado de la trabajadora o trabajador. Se comprende dentro de este supuesto todo procedimiento quirúrgico con anestesia en el que, después de un periodo de tiempo, en el propio día de la intervención se devuelve en el domicilio sin necesidad de ingreso hospitalario.

e) Un día laboral por traslado de domicilio.

f) Un día laboral por boda de una hija/un hijo o hermana/hermano.

g) 7 días por la muerte de una hija/un hijo o cónyuge; 3 días por la muerte de madres/padres o hermanas/hermanos y dos días por la muerte de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

h) Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una normativa legal o convencional un periodo determinado, se estará en el que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, y para cualquier de las técnicas de reproducción asistida y/o fecundación, previo aviso a la empresa. También en los casos de adopción o acogida, o guarda con fines de adopción, por la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que se tengan que hacer dentro de la jornada de trabajo.

j) Para ejercer funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine en la legislación vigente.

Las trabajadoras o los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos contratos de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas que el personal con contratación indefinida y a tiempo completo.

En todos los supuestos las ausencias se conceden como día natural y empezarán a computar el mismo día del efecto causante. El hecho de disfrutar de los mismos podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.





Artículo 38. Permisos no retribuidos.

Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de 90 días siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los que desarrolla la persona a la entidad, para otra entidad o empresa, organismo o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, dolencia o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso y solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quién podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

Artículo 39. Excedencia forzosa.

1. Se concederá excedencia forzosa, además de los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la cual pertenece sea un sindicato representativo.

2. La empresa concederá excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, cuando lo solicite la trabajadora o el trabajador por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales, etc.

3. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender a hija/hijo menor de ocho años en los términos previstos legalmente, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogida tanto permanente como pre-adoptivo a partir de la fecha de nacimiento o fecha de adopción/acogida o, si procede, de la resolución judicial o administrativa. Sin embargo, si dos o más trabajadoras o trabajadores de la entidad generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 40. Excedencia voluntaria.

1. La trabajadora o el trabajador, con una antigüedad mínima de un año, tiene derecho al hecho que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. El tiempo en que la trabajadora o el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma trabajadora o por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Lo no dispuesto en este artículo, se aplicará lo que se dispone en la legislación vigente.

2. Toda trabajadora o trabajador con discapacidad procedente de un centro especial de ocupación que se incorpore a la ocupación ordinaria tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria al centro especial de ocupación con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

Artículo 41. Excedencia por cura de familiares.

1. La trabajadora o el trabajador tendrá derecho al hecho que se le conceda la situación de excedencia para atender a una/un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, dolencia o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que la trabajadora o el trabajador al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

2. En estos casos tendrá que solicitarse siempre por escrito con antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, teniendo que recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

3. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por una otra trabajadora o un trabajador suplente y este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral al momento de la incorporación del titular del lugar.

4. El periodo en que la trabajadora o trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la cual tendrá que ser convocado por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará sujeta a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y puesto de trabajo equivalente.

CAPÍTULO VIII CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 42. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directo.

La FPDM concederá los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parte: tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se amplía dos semanas en el supuesto de discapacidad de la hija o hijo, y por cada hija/hijo a partir del segundo, en los supuestos de parte múltiple. El permiso se distribuye a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad o, si procede la parte que reste de permiso.

Sin embargo, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, puede optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, de manera simultánea o bien sucesiva con el de la madre. El otro progenitor puede seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo este esté en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrutar simultáneo de periodos de descanso, la suma de estos no puede exceder de las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parte múltiple.

Se puede disfrutar de este permiso a jornada cumplida o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que se determinen por reglamento.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato se tenga que quedar hospitalizado a continuación del parto, este permiso se amplía tantos días como el neonato esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se puede participar en los cursos formativos que se convoquen.

b) Permiso por adopción, por guarda legal con fines de adopción, o acogida, tanto previo a la adopción como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogida múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a elección del trabajadora o trabajador a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida o a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción. El permiso también tendrá una duración de dieciséis semanas en el supuesto de mayores de seis años cuando se trate de discapacidades o si los menores procedentes del extranjero o que por sus circunstancias y experiencias personales tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se tiene que distribuir a opción de los interesados, que pueden disfrutar de manera simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrutar simultáneamente del periodo de descanso, este no puede exceder las dieciséis semanas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto en este artículo podrá iniciarse con una antelación máxima de cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogida o adopción de un hijo: tiene una duración de ocho semanas y puede disfrutar el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogida, o de la resolución judicial por la cual se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos que se prevén en los apartados a) y b).

En los casos que prevén los apartados a), b) y c), el tiempo transcurrido durante el goce de estos permisos se computa como servicio efectivo a todos los efectos, y se garantiza la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y se procede, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso.

Las trabajadoras o los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parte o maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogida tanto temporal como permanente, una vez finalizado el periodo de permiso tienen derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute de este permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que habrían podido tener derecho durante su ausencia.



Este articulado estará sujeto a posibles cambios en la legislación vigente.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tienen la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que lo determinen así los servicios sociales de atención o de salud según el que corresponda.

Así mismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tienen derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la FPDM.

e) Permiso por cura de una hija/hijo menor afectado por cáncer u otra dolencia grave: la trabajadora o el trabajador, siempre que ambos progenitores, adoptadores, guardadores con finalidad de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, tiene derecho en una reducción de la jornada de trabajo al menos de la mitad de la duración de aquella, y percibir las retribuciones íntegras, para la cura, durante la hospitalización y el tratamiento continuado de la hija o el hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra dolencia grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cura directa, continua y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud o órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, si se tercia, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptadores, guardadores con finalidad de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, si se tercia, pueda tener la condición de beneficiarios de la prestación que establece para esta finalidad el régimen de la seguridad social que los sea aplicable, lo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptador o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación que establece para esta finalidad el régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable. En caso contrario, solo se tiene derecho a la reducción de jornada con la consecuente reducción de retribuciones.

Así mismo, en el supuesto que los dos presten servicios a la entidad, esta puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento de los diferentes servicios.

La posible acumulación de esta reducción de jornada en jornadas cumplidas tendrá que ajustarse, en su caso, a las condiciones y supuestos contemplados en el reglamento que desarrolle la legislación vigente.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las trabajadoras y los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con relación de afectividad análoga y los hijos de los heridos y muertos, siempre que tengan la condición de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, con el reconocimiento previo del Ministerio de Interior o de sentencia judicial firme, tienen derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sea aplicables. Las medidas mencionadas se tienen que adoptar y mantener en el tiempo mientras que sean necesarias para la protección y la asistencia social integral de la persona a la cual se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea que la amenaza a que está sometida, en los términos previstos por reglamento.

Artículo 43. Protección de la maternidad y tiempo de lactancia.

Siempre que sea posible, la entidad adaptará las condiciones, el tiempo y los turnos de trabajo de la trabajadora embarazada que así lo solicite y que acredite la necesidad de esta adaptación mediante informes de los servicios médicos competentes.

El que dispone el párrafo anterior también será de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente a la salud de la madre o del hijo/a, y siempre que exista un informe o recomendación de los servicios médicos competentes.

En los casos en que se quiera disfrutar de manera continuada, el permiso de lactancia será de 15 días laborables a disfrutar inmediatamente con posterioridad al periodo de maternidad. En el supuesto de que se quiera solicitar excedencia por cura de hijos, primero se tendrá que disfrutar la excedencia y después la lactancia, el cual se verá reducido en proporción al tiempo que se ha estado de excedencia.

Artículo 44. Realización de exámenes prenatal, de técnicas de preparación al parto y de reproducción asistida dentro de la jornada laboral.

La trabajadora que tenga que realizar exámenes prenatales dentro de la jornada de trabajo o que asista a sesiones técnicas de preparación al parto o de reproducción asistida, le será asignado el tiempo necesario para poder asistir, sin descontarle en ningún caso las horas y días empleados de la nómina mensual.



Para poder disfrutar de este derecho se tendrá que acreditar la asistencia mediante certificado firmado por el facultativo del servicio de salud y se tendrá que justificar debidamente la no realización de consultas y/o sesiones fuera del horario laboral.

Artículo 45. Visitas al médico.

Las trabajadoras y los trabajadores que tengan la necesidad de asistir al médico, se los abonará el salario correspondiente a las horas utilizadas para la consulta, siempre que los horarios de consulta coincidan con las horas de trabajo y cumplan el requisito de presentar el certificado que facilitará a la entidad firmado por el técnico facultativo. También se dispondrá de 16 horas anuales en los casos de que las trabajadoras y los trabajadores asistan a consulta médica privada, teniendo que presentar igualmente justificando médico de visita.

Este derecho también se reconoce a las trabajadoras y trabajadores que tengan que acompañar a las suyas hijas o sus hijos menores de 16 años (adopción, acogidas permanentes, acogidas de urgencia) o mayores de edad con discapacidad y aquellos que tengan personas mayores a su cargo. Estas horas también se podrán disfrutar para asistir a reuniones de seguimiento académico por hijos menores de 16 años.

En el caso que la trabajadora o el trabajador se ponga enfermo durante la noche o días no laborables y por tanto no pudiera recoger el certificado/parte de baja, se podrá presentar cualquier otro firmado por el facultativo del servicio médico público.

CAPÍTULO IX
MEJORAS SOCIALES

Artículo 46. Bajas por Incapacidad temporal.

Los trabajadores que causen baja por intervenciones quirúrgicas, hospitalización, derivados de dolencias oncológicas o casos que se produzcan como consecuencia del embarazo percibirán el 100% de salario. Los trabajadores que por contingencias comunes disfruten de una baja médica de duración mínima de 5 días laborables recibirán el 100% de su salario desde el primer día de la baja, siempre que esté debidamente justificado. Esta medida se aplicará como máximo hasta el 20º día laborable desde la concesión de la misma baja. Se relaciona con el anexo núm. 5 el listado de dolencias y contingencias que serían objeto de la medida. A partir del 21º día laborable, el pago salarial se remite al tratamiento que de las bajas médicas hace el convenio estatal.

CAPÍTULO X
FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 47. Formación Profesional.

La formación profesional se tiene que reconocer como un derecho y un deber de todos los trabajadores/as.

La Entidad y representantes legales de los trabajadores participarán en la confección y establecimiento del Plan de Formación Continua tal y como se recoge a anexo 4.

A tal efecto es responsabilidad y competencia de la entidad desarrollar el mismo, el cual se llevará a cabo mediante la creación de una comisión formada por ambas partes que consensuará y analizará las necesidades formativas de todas las trabajadoras y los trabajadores de forma equitativa y justa.

Todas las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a 30 horas anuales que podrán ser acumulables en periodos de hasta 5 años dentro de su jornada laboral, para formación en su propio centro o para permisos de formación externa con materias relacionadas con su actividad profesional.

CAPÍTULO XI
FALTAS Y SANCIONES

Artículo 48. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por tiempo breve, siempre que los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a las compañeras o compañeros de trabajo no tenga que ser considerada grave o muy grave.
- Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- 3 faltas de puntualidad cometidas durante un periodo de 30 días.
- No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.





Artículo 49. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- La actuación con personas con discapacidad que implique carencia de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad y que merezca su calificación como muy graves.
- Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la entidad o para las personas con discapacidad.
- Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un periodo de 30 días.
- El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la entidad; si este incumplimiento implicara riesgo de accidentes para ella/él o para sus compañeras o a sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un periodo de 30 días.
- La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días. Artículo 68. Faltas muy graves.

Artículo 50. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- La actuación con personas con discapacidad que implique carencia de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- Los malos tratos de palabra u obra a las y los jefes y compañeras o compañeros.
- El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- El abuso de autoridad.
- La simulación de dolencia o accidente.
- La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un periodo de un mes.
- Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 51. Sanciones.

La entidad tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones tendrán que comunicarse por escrito a la trabajadora o el trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves tendrán que ser comunicadas a las y a los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores si se los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de empresa.

Suspensión de ocupación y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de ocupación y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 52. Prescripción.

Las infracciones cometidas por las trabajadoras y trabajadores prescribirán. En caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en todos los casos se contará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su infracción.



CAPÍTULO XII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 53. Seguridad y salud laboral.

Los centros, entidad y el personal de las mismas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla. Para lo cual, tendrán que nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Artículo 54. Revisión médica.

La entidad garantizará a las trabajadoras y trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de servicio de prevención y la comisión sectorial de seguridad y salud laboral establezca para cada puesto de trabajo.

Esta vigilancia solo se podrá llevar a cabo cuando la trabajadora o el trabajador preste su consentimiento. Se exceptúa de esta voluntariedad los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 55. Cambio de puesto de trabajo para mujeres embarazadas.

La evaluación de los riesgos al hecho que se refiere el art. 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales tendrá que comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parte reciente a los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe del médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta tendrá que ejercer un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario tendrá que determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherente a su lugar anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 56. Planes de autoprotección.

Todos los centros de trabajo tienen que tener un Plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará al margen del Real Decreto sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 («BOE» del 17) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en centros de EGB, Bachillerato y FP, como en la Ley de 21 de enero de 1985 («BOE» del 25), sobre protección civil. Este plan de emergencia y evacuación será consultado entre las trabajadoras y los trabajadores permitiendo su participación. Así mismo, y tal como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

El empresario tendrá que informar a las trabajadoras y trabajadores, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

Así mismo, la entidad informará a las y a los representantes de las trabajadoras y trabajadores y a estos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.



Artículo 57. Piezas de trabajo.

A las trabajadoras y a los trabajadores se los dotará del equipo de piezas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan, para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado. Las piezas de abrigo se darán como mínimo cada 3 años. Así mismo cada empresa o centro de trabajo se responsabilizará de dotar de todas las piezas de trabajo y seguridad necesarias para la realización de los trabajos.

Teniendo en cuenta que las piezas de seguridad no pueden tener tiempo de uso definido por adelantado, estas se librarán renovables al momento que estén deterioradas y fuera de uso. La utilización de las piezas de trabajo será obligatoria para las trabajadoras y trabajadores a los centros de trabajo durante la jornada laboral.

El equipo de protección individual (EPI) de seguridad es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por la trabajadora y trabajador porque le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Entrega de los equipos de protección individual. La entidad pondrá a disposición de cada trabajador o trabajadora los equipos de protección y seguridad necesarios en función del puesto de trabajo que ocupe, además de los que se requieran por otros trabajos no habituales; teniendo que firmar el registro de entrega de cada equipo de protección individual, siente informado en este momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que tiene que adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.

Obligaciones de las trabajadoras y trabajadores. Se tiene que utilizar el EPI únicamente para los usos previstos siguiendo las instrucciones del fabricante.

Llevar puesto el EPI mientras esté expuesto al riesgo. Los EPI librados se utilizarán únicamente para los trabajos de la entidad y dentro de la jornada de trabajo; quedando totalmente prohibido dejarlos, cambiarlos o sacarlos fuera del centro de trabajo para otros usos iguales, el trabajador tiene la obligación de asistir cada día a su puesto de trabajo con el equipo de protección y seguridad adecuado a las tareas que tiene que realizar habitualmente. Cuando por causas imputables a la trabajadora o trabajador, este no disponga del equipo de protección adecuado al trabajo que tiene que realizar, no podrá ejercer su tarea este día, por lo cual será objeto de amonestación y / o sanción en los términos previstos normativamente.

Artículo 58. Delegados de prevención.

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará al precavido en la legislación vigente.

El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, en conformidad con el precavido en el artículo 68 del TE y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
- El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
- El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- El destinado a su formación.

Artículo 59. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades tienen que someter anualmente, y en conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el artículo 65 del presente convenio. Esta formación, tal como establece el art. 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, tendrá que impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.



CAPÍTULO XIII PERCEPCIONES SALARIALES

Artículo 60. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y otros conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Las cantidades se refieren a trabajadores/as contratados/as a jornada completa. En casos de contratos a tiempo parcial, las trabajadoras y los trabajadores percibirán sus salarios en proporción a su jornada.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, dentro de los 2 primeros días del mes siguiente.

Artículo 61. Pagas extraordinarias.

Las trabajadoras y los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del salario base y complemento de desarrollo profesional susceptible a convertirse en complemento de desarrollo y capacitación profesional a la entrada en vigor del XV Convenio Estatal General de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad, incluyendo también el resto de complementos excepto el de nocturnidad, festivos, itinerancia y especial de Navidad.

Se establece el pago prorrateado de las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

Las trabajadoras y trabajadores que sean contratados o cesados en el transcurso del año o que tenga una jornada parcial, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicio que efectivamente haya prestado.

Artículo 62. Trabajos en diferentes puestos de trabajo o grupo profesional.

Tanto por los casos de cambio coyuntural de puestos de trabajo con diferente retribución como de grupo profesional, las trabajadoras y trabajadores afectados/as tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente desarrolla, a excepción del desarrollo de funciones o cargo inferior, en los que se mantendrá la retribución de origen.

Artículo 63. Complemento Desarrollo Profesional

Todas las trabajadoras y todos los trabajadores seguirán percibiendo el complemento de desarrollo profesional que venían percibiendo y será susceptible de cambio según el que marque el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacitado.

Artículo 64. Complemento por nocturnidad.

El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22.00 y las 6.00h del día siguiente, percibirán un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 30% del salario base de su categoría. Este complemento se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas trabajadas sobre el total de horas trabajadas en el mes por trabajador. No se tendrá derecho a este complemento en los supuestos de no asistencia de la trabajadora o trabajador por cualquier causa, ni durante el periodo de vacaciones.

Artículo 65. Complemento para trabajar en días festivos.

El personal que tenga que trabajar en días festivos, estuviera inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los 14 festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados.

Independientemente de este complemento, si una trabajadora o un trabajador trabaja un día festivo de los que tuviera contemplado en su calendario de turnos como día de descanso, tendrá derecho a disfrutar como descanso otro día que tenga fijado en su calendario de turno como laboral.

El complemento de festividad se abonará íntegramente a la trabajadora o trabajador por una jornada ordinaria, correspondiendo la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo.

La cantidad a percibir en concepto de complemento de festivo se calculará multiplicando el número de horas efectivas trabajadas en jornada festiva por 4.50€.

Por otro lado y debido a las peculiaridades del servicio de pisos tutelados y su cobertura, se considerará también el 24 y 31 de diciembre como días festivos con el correspondiente abono como tal.

Artículo 66. Plus especial de Navidad.

Se establece un plus de días especiales de Navidad que percibirá todo el personal que preste sus servicios los días 25 de diciembre, 1 o 6 de enero durante los turnos por la tarde y noche por la cantidad de 50€ por cada uno de estos días.

Artículo 67. Dietas y kilometraje.

Cuando por necesidades de la entidad, la trabajadora o el trabajador tenga que utilizar su vehículo propio, percibirá una indemnización de 0.24 por cada Km.

Si por necesidades del servicio la trabajadora o el trabajador tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes de su centro de trabajo, la entidad abonará una dieta de 15€ cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30€ cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio y de 60€ si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la entidad no facilite gratuitamente las comidas o alojamientos a las trabajadoras o los trabajadores.

Artículo 68. Complemento itinerancia.

Tal y como se recoge en el artículo 30 de este mismo convenio: "...Según el catálogo profesional, determinados puestos de trabajo pueden ser considerados como itinerantes. En estos casos, el centro de trabajo varía a lo largo de la semana, por el que la entidad proporcionará un vehículo a la trabajadora o el trabajador. Cuando no se disponga de suficientes vehículos, la trabajadora o el trabajador percibirá en nómina un complemento por itinerancia por el importe de 0.24€ por cada Km (ver tablas salariales).

Artículo 69. Plus por peligrosidad, penalidad y/o toxicidad

Las trabajadoras y los trabajadores que desarrollen tareas en su puesto de trabajo que puedan suponer un peligro para su integridad física y/o psicológica, percibirán un plus en concepto de peligrosidad, penalidad y/o toxicidad para una jornada cumplida o la parte proporcional en función de su jornada. El complemento que percibirá el personal del servicio de eco- plagas (toxicidad) y servicio de transporte (peligrosidad) será de 100€ mensuales y el personal del servicio de control de accesos a playas (penalidad) será de 70€.

Artículo 70. Complemento de Dirección para Jefes y/o Responsables / Coordinadoras y coordinadores de servicios.

Criterios a valorar:

Complemento de dirección y disposición:

- Por número de trabajadores a cargo del responsable:
 - Grupo A Servicio con más de 20 trabajadores: 35 puntos
 - Grupo B Servicio de entre 10 – 20 trabajadores: 20 puntos
 - Grupo C Servicio con menos de 10 trabajadores: 10 puntos
- Por número de usuarios y/o trabajadores de CEO a cargo del responsable:
 - Grupo I Servicio con más de 40 usuarios y/o T con D de CEO: 35 puntos
 - Grupo II Servicio entre 20 – 40 usuarios y/o T con D de CEO: 20 puntos
 - Grupo III Servicio con menos de 20 usuarios y/o T con D de CEO 10 puntos
- Por tipos de dispositivo:
 - Grupo 1 Servicios Asistenciales y Educativos (1): 30 puntos
 - Grupo 2 Servicio de Rehabilitación (2): 20 puntos
 - (1) Pisos, CD, CO programas PQI, TVA y EEB2
 - (2) PIL, ILSA, Servicios con colectivos específicos no asistencial, Transporte,

Para la cuantificación del plus se fijará una escala retributiva de entre 10 y 100 puntos. Cada punto se podría valorar en 3,2125€ hasta llegar a un máximo de 321,25€ que es el actual.

Si como resultado de la valoración de los puestos de trabajo de dirección de los departamentos y servicios se derivan menguas en las actuales retribuciones de los actuales responsables, se establecerá un complemento personal transitorio hasta alcanzar la diferencia, que se absorberá progresivamente de las retribuciones básicas proveniente de las futuras mejoras retributivas que se puedan producir.

Artículo 71. Complemento por personal/monitores atención directa. (De aplicación a trabajadores del grupo retributivo C)

- Grupo α . Por trabajo en dispositivos de atención continuada.
Nocturnidad y Festivos. 20 puntos
- Grupo β . Por trabajo con colectivos de más riesgo.





Salud mental y/o problemas de conducta. 20 puntos

- Grupo γ. Por trabajo con colectivos de personas con discapacidad intelectual y/o física sin patologías y/o problemáticas añadidas.
10 puntos

Por la cuantificación del plus se fijará una escala retributiva de entre 10 y 50 puntos. Se valorará igualmente en 3,2125€, para un máximo de 160,63€/mes. En el caso de que alguien al aplicarse este importe vea menguada su retribución, se añadiría al CPT la diferencia.

Artículo 72. Complementos por especial responsabilidad del personal administrativo de la entidad.

Este complemento queda fijate en la cantidad de 170€ mensuales por los responsables con vinculación a determinados servicios y tareas de gestión (ver Excel adjunto-relación puestos de trabajo).

TÍTULO II **CENTROS DE TRABAJO**

CAPÍTULO I. **CENTROS De ATENCIÓN ESPECIALIZADA**

Artículo 73. Jornada de trabajo.

Las trabajadoras y los trabajadores de este centro tendrán una jornada de trabajo laboral máxima de 1665h anuales. La jornada de trabajo será de 37.30h de lunes a viernes y con una jornada diaria efectiva de 7.30h diaria.

Artículo 74. Vacaciones.

Todo el personal afectado que desarrolla su actividad laboral en este centro de trabajo disfrutará de dos periodos de vacaciones, coincidiendo con el cierre del centro: durante el verano entre el 1 y el 31 de agosto y dos semanas en Navidad.

CAPÍTULO II **CENTROS ESPECIALES De OCUPACIÓN**

Artículo 75. Contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de ocupación.

Sin perjuicio del régimen general aplicable establecido en el título primero, se aplicará los siguientes criterios en el desarrollo para la contratación de personas con discapacidad en los CEO'S:

1. Las ofertas de puestos de trabajo en los Centros Especiales de ocupación irán dirigidas prioritariamente a la inserción socio - laboral de personas con discapacidad en situación de exclusión social, desempleados y /o con especiales dificultades para lograr su integración en el mercado de trabajo, debido a su bajo nivel de ocupación.
2. La incorporación al trabajo se realizará en el marco del que establece el Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio o normativa posterior que desarrolle, sustituya o complemente este real decreto. Todos los contratos estarán sujetos a primeros de causalidad, por el que tendrán carácter indefinido o temporal en función de la causa que origine el contrato. Para favorecer la adaptación personal y social y facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad se priorizará la contratación indefinida.
3. Con motivo del acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, independientemente de las formas de contratación, en el contrato se tendrá que tener en cuenta los siguientes objetivos:
 - a) Prestación de un trabajo retribuido.
 - b) Adquisición de calificación precisa por un adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
 - c) Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo precisos por el desarrollo del oficio o puesto de trabajo.
 - d) Desarrollo de posibles medidas de intervención o seguimiento social recogido en el proceso de inserción del trabajador/a, realización que es competencia de la entidad.

Artículo 76. Jornada de trabajo.

Los trabajadores/se de los centros especiales de ocupación tendrán una jornada laboral máxima de 1665 horas anuales de tiempos de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal tendrá una duración máxima de 37.30h y una jornada diaria de 07.30h diaria de tiempo efectivo de trabajo.



Artículo 77. Ausencias justificadas.

El trabajador/a con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985 previo aviso y justificación, se podrá ausentar del puesto de trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación, médicos-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración de hasta 20 días en un año y por el tiempo necesario en cada cuál de estos días.

Cuando el trabajador/a tenga contrato temporal de duración inferior a un año, el número máximo de días en que se podrá hacer uso de este derecho se reducirá en la proporción correspondiente a la duración contractual.

Artículo 78. Permisos no retribuidos.

El trabajador/a con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, sin derecho a remuneración cuando haya agotado los 20 días previstos al artículo anterior.

Artículo 79. Jornada irregular.

En los centros especiales de ocupación, atendiendo al carácter productivo de las actividades que en ellos se realiza, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en los términos establecidos en el artículo... (el que hace referencia en el calendario laboral al título I). La distribución irregular de la jornada tendrá que respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en el presente convenio y en el estatuto de los trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995.

Este convenio acuerda la flexibilidad horaria en cuanto que la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la entidad para una mejor adaptación a las necesidades de la entidad y /o servicio, de los usuarios de sus servicios y de los trabajadores/nada que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector con el objetivo de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por el que la entidad y comité velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular se concretará en cada centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizadas y de servicios de estos y tendrá que ser comunicado al comité de empresa y a los trabajadores/nada afectados con un mínimo de 5 días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular según la legislación vigente.

Artículo 80. Modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centro especial de ocupación.

En cuanto a la movilidad funcional y geográfica, a la suspensión y a la extinción del contrato de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, se estará en el que dispone el real decreto 1368/1985 o norma que lo sustituya o complementa, con la particularidad de que en todos aquellos casos en que según la norma jurídica aplicable sea obligatorio la obtención de un informe de un equipo multiprofesional, si estos no existen, será suficiente con la emisión de un informe motivado elaborado por el equipo de profesionales del centro.

CAPÍTULO III CENTROS EDUCATIVOS

Artículo 81. Jornada de trabajo del personal docente.

1. El personal docente de los centros educativos tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.300 horas de tiempos de trabajo efectivo, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 816 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas. La jornada semanal para el personal docente será como máximo de 32 horas de trabajo efectivo, realizadas de lunes a viernes, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 24 mientras que las 8 restantes se considerarán horas complementarias. La jornada diaria no podrá superar las 7,5 horas como máximo entre actividades lectivas y no lectivas.

2. El personal al que se le encomienden las funciones de director/a pedagógico/a, subdirector/a pedagógico/a, jefe/a de estudios o secretario/a incrementará su jornada anual como docente en un máximo de 210 horas que tendrán que dedicarse a la empresa en el desempeño de estas funciones específicas.

3. Se entiende por actividad lectiva aquella en la cual se interviene directamente con los alumnos y alumnas. En los PCIs, ciclos de enseñanzas postobligatorias, así como a los programas de transición a la vida adulta, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos y alumnas. A causa de las especiales características del sector de





la educación especial, durante los recreos el profesorado estará a disposición del empresario/a para efectuar la debida atención de los alumnos y alumnos durante los mismos. Por este motivo, el tiempo del recreo para el personal docente que lo esté atendiendo, será considerado como de actividad lectiva.

4. Se entiende por actividad no lectiva toda aquella que, sin interactuar con los alumnos y alumnos, tenga relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor/a entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de materiales, las entrevistas con padres y madres de alumnas/as o la gestión y administración de bibliotecas.

Artículo 82. Jornada del personal complementario titulado y auxiliar.

Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.600 horas de tiempos de trabajo efectivo. La jornada máxima semanal será de 35 horas de tiempos de trabajo efectivo, no pudiendo la jornada diaria superar las 7,5 horas como máximo. 2. En todo caso, en los centros con internado tendrán garantizada, mediante la adecuada organización de los turnos de vacaciones, la atención a sus alumnos y alumnos.

Artículo 83. Jornada del personal de administración y servicios generales de los centros educativos.

Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1665 horas anuales de tiempos de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal tendrá una duración máxima de 37,5 horas de tiempos de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 7,5 horas.

Artículo 84. Vacaciones y periodos sin actividad.

1. El personal docente tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso, estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente. Todo el personal docente afectado por este Título tendrá derecho a 1 mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y los dos entre el 1 de julio y el 31 de agosto. En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a disfrutar de sendos periodos retribuidos sin actividad, por los mismos días que de vacaciones se fijen para los alumnos y alumnos al calendario escolar que dicte la administración educativa competente.

2. El personal complementario titulado y auxiliar tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales retribuidas. Así mismo, disfrutará durante el mes de julio de un periodo sin actividad de 15 días naturales consecutivos retribuidos. Este goce se hará de forma adicional al mes de vacaciones y los dos entre el 16 de julio y el 31 de agosto. Sin embargo, los titulares de los centros que presten servicios complementarios al alumnado durante el mes de julio, a tal efecto que los servicios queden debidamente cubiertos durante este mes, podrán establecer un régimen de turnos para el goce de estos 15 días adicionales, siempre que se disfruten todos dentro del mes de julio y de forma consecutiva.

3. El personal complementario titulado y auxiliar, además de los periodos indicados en el punto anterior, y el personal de administración y servicios generales de los centros educativos además de los días de vacaciones establecidos en el artículo 50 de este convenio, disfrutará, distribuidos en cuatro periodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de Semana Santa y Navidad, hasta un total de dieciocho días naturales más de periodos retribuidos sin actividad al año. Los restantes se disfrutarán aprovechando los periodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

4. Las empresas y los trabajadores y trabajadoras podrán establecer un calendario interno de vacaciones en el cual podrán ampliar la duración de las mismas, así como fiestas laborales y permisos especiales, salvo la debida atención de los servicios que tengan que funcionar.

5. Las referencias que se citan en este artículo, tanto si son vacaciones como periodos sin actividad, no forman parte del cómputo de la jornada máxima de tiempo de trabajo efectivo establecida en este convenio colectivo.

Artículo 85. Calendario laboral.

El calendario laboral de los centros educativos, por su dependencia respecto del calendario escolar que establezca la administración educativa correspondiente, se establecerá por años académicos, empezando el 1 de septiembre y finalizando el 31 de agosto, y en lugar de hacerlo por años naturales. De igual forma se utilizará como referencia el curso académico para el cálculo de los días de vacaciones y días de permiso al hecho que tuvieron derecho los trabajadores con relación laboral inferior al año.

Artículo 86. Jornada irregular.

En el calendario laboral acordado de cada centro educativo podrá reservarse una bolsa de horas para su distribución irregular a lo largo del curso. El número de horas de esta bolsa no podrá superar en ningún caso el 5% de la jornada anual para cada grupo profesional. En el caso del personal docente, las horas que se reserven para su distribución irregular solo podrán emplearse para realizar actividades no lectivas.



La forma y limitaciones en que se haga uso de tal bolsa de horas por parte de la dirección del centro educativo será objeto de negociación, junto con el calendario laboral, con los representantes de los trabajadores o secciones sindicales si se las hubiera.

La distribución irregular de horas tendrá que ser comunicada al personal afectado por la misma, con un mínimo de 5 días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 87. Retribuciones.

87.1. Salario mínimo garantizado de convenio (SMG) e incrementos salariales.

Desde que se produjo la transferencia de competencias en materia educativa a las comunidades autónomas, con potestad para planificar sus propios presupuestos económicos destinados al sostenimiento de los centros educativos concertados, y dado el carácter dependiente de la negociación colectiva en materia retributiva respecto a tales presupuestos, se han ido produciendo diferentes acuerdos salariales entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las administraciones educativas competentes. Como resultado de esto, los centros educativos concertados, incluidos los de educación especial, se atenderán al establecido a las tablas salariales anexas a este convenio y a los acuerdos sectoriales autonómicos vigentes, tanto en cuanto a jornada laboral como conceptos salariales, complementos retributivos y pluses.

El derecho de los trabajadores y trabajadoras al cobro de estos incrementos resultantes de los acuerdos autonómicos estará condicionado al hecho que su abono sea efectuado por la administración educativa competente. En ningún caso serán responsables de su abono los titulares de los centros educativos, ni estarán obligados a esto.

El salario mínimo garantizado mensual de convenio para cada trabajador, de ahora en adelante SMG, incluye la suma bruta resultante de aplicar a cada trabajador o trabajadora los conceptos de salario base y complemento de antigüedad, multiplicado por los trienios que le corresponda con los valores establecidos en el anexo 4 de este convenio colectivo general a fecha 1 de enero del año que se trate. Ningún trabajador o trabajadora podrá percibir un salario inferior, considerado en conjunto, a la cantidad resultante del cálculo de su SMG. No obstante, las organizaciones empresariales y sindicales legitimadas para negociar en ámbitos inferiores podrán pactar tablas salariales diferentes respecto de los conceptos salariales generales al establecido en este convenio.

Para los trabajadores y trabajadoras de Baleares también se considera un concepto salarial general el complemento de insularidad y residencia. No se considerarán, en cambio, conceptos salariales generales los de carácter específico del puesto de trabajo, como festividad, nocturnidad, trabajo a turnos, penalidad, etc., que puedan establecerse.

87.2. Plus de cargo del personal docente.

El personal docente en pago delegado de los centros educativos concertados a quienes se les encomiende alguna de las funciones directivo-pedagógicas (director/a pedagógico, subdirector/a pedagógico, jefe/a de estudios, secretario/a y encargado/a de residencia), percibirán mensualmente los complementos reflejados en el anexo correspondiente de este convenio durante el tiempo que ejerzan estas funciones. Cuando se trate de personal en pago delegado, el derecho a percibir los mencionados complementos estará condicionado al hecho que la administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo de los mismos, sin que los centros tengan que abonar cantidad alguna por este concepto.

87.3. Plus de residencia e insularidad para el personal docente.

El profesorado de los centros educativos concertados que perciba su remuneración por pago delegado, tendrá derecho al plus de residencia, tal y como quede establecido a las negociaciones sectoriales autonómicas. En los centros educativos concertados el derecho a este abono queda condicionado al hecho que la administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo del mismo, y sin que los centros concertados tengan que abonar cantidad alguna por este concepto.

87.4. Complemento de antigüedad.

El personal de los centros educativos tendrá derecho a un complemento de antigüedad consistente en el valor de un trienio por cada periodo de tres años de servicios efectivos prestados en la empresa. El importe de cada nuevo trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 88. Concierto educativo, IT, formación y premio de jubilación.

88.1. Tratamiento de la incapacidad temporal a los centros educativos concertados en relación con el personal en pago delegado.

La incapacidad temporal de las trabajadoras y trabajadores de los centros educativos se regirá por el que se contempla en este mismo convenio, capítulo IX mejoras social y su anexo correspondiente núm. 5.

88.2. Extinción del concierto o subvención.

1. Cuando por cualquier circunstancia el concierto o subvención quede resuelto o en suspenso para la totalidad o parte de las unidades concertadas, el profesor o profesora afectado solo tendrá derecho a exigir de la empresa los salarios que le correspondan por la aplicación de las tablas salariales del presente convenio para centros no concertados, salvo que en el ámbito territorial que se trate un acuerdo entre las organizaciones patronales y sindicales y la administración educativa competente regule esta circunstancia, en este caso se estará al establecido en el mencionado acuerdo.
2. A los trabajadores y trabajadoras que se vean afectados por expedientes de regulación de ocupación, extinción o modificación de contratos de trabajo, como consecuencia de la retirada de conciertos por decisión administrativa, se les aplicarán los correspondientes acuerdos de centros en crisis o mantenimiento de ocupación firmados por las administraciones educativas, patronales y sindicatos, o los que en el futuro puedan suscribirse.

88.3. Módulos económicos, garantía salarial.

Cuando en los conciertos o subvenciones se establezca un módulo para salarios, los centros acogidos a los mismos o, si procede, la administración por pago delegado abonará a los afectados el importe de este módulo. En ningún caso, por aplicación de los módulos económicos señalados, podrá percibir el trabajador o trabajadora una cantidad inferior a la cual las tablas salariales del convenio establecen.

88.4. Premio por jubilación. Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa.

1. Se establece para el personal docente de los centros concertados y pago delegado, un premio de jubilación de tres mensualidades por los primeros quince años de antigüedad, y un mes más por cada quinquenio o fracción. Este premio de jubilación se transformará en una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, de forma que los trabajadores y trabajadoras que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una paga, el importe de la cual será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido, siempre que se garantice su percepción con compromiso fehaciente de la administración educativa correspondiente. En tanto la administración educativa no garantice la efectividad de esta transformación, comprometiendo el abono de esta paga extraordinaria, se mantendrá vigente el derecho de los trabajadores y trabajadoras a percibir el premio de jubilación antes descrito.
2. Esta paga extraordinaria por antigüedad en la empresa será liquidada durante la vigencia temporal de este convenio colectivo a aquellos trabajadores y trabajadoras la antigüedad de las cuales, a la fecha de entrada en vigor del convenio, sea igual o superior a 25 años. En este caso, el importe de la paga se incrementará en una mensualidad extraordinaria más por quinquenio cumplido en la fecha de abono.
3. Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio tengan cumplidos 56 o más años y que, a lo largo de su vigencia, consiguieran al menos 15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25, tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. Las empresas dispondrán del periodo de vigencia del convenio para hacer efectiva esta paga extraordinaria.
4. Los trabajadores y trabajadoras docentes recolocados al amparo de los acuerdos de centros afectados por la no renovación del concierto educativo y/o mantenimiento de la ocupación, actualmente prestando sus servicios en un centro, y a quienes la administración educativa correspondiente los haya reconocido la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho del párrafo anterior o, si procede, del previsto en los puntos 1 y 2 de este artículo. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la empresa que la que corresponda con la efectiva alta en la misma, según su vigente relación contractual.
5. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora extinga su contrato de trabajo durante la vigencia del convenio, por cualquier de las causas previstas legalmente, la empresa vendrá obligada a abonarle la paga extraordinaria por antigüedad si reúne los requisitos de esta disposición.
6. El derecho a percibir la paga extraordinaria de antigüedad en la empresa o, si procede el premio de jubilación, establecidos en los números anteriores del presente artículo, quedará condicionado al hecho que se garantice su percepción con compromiso fehaciente de la administración educativa correspondiente. En ningún caso serán responsables de su abono los titulares de los centros educativos, ni estarán obligados a esto.
7. Las organizaciones patronales y sindicales más representativas en el ámbito territorial correspondiente podrán acordar, con la administración educativa competente el fraccionamiento y/o aplazamiento de este abono en la forma que decidan con el fin de asegurar la dotación presupuestaria suficiente para hacer efectivo este derecho a todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan las condiciones fijadas.



Artículo 89. Formación. Centros educativos.

1. Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Título tendrán derecho a 40 horas anuales, dentro de su jornada laboral y que podrán acumularse en periodos de hasta 5 años, para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa en materias relacionadas con su actividad profesional. Queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador o trabajadora y coincidan total o parcialmente las fechas del curso o cursos solicitados.
2. El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso de la empresa tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración, computándose el tiempo de ausencia por tal motivo como tiempo de trabajo efectivo incluido dentro de los cómputos de jornada máxima establecidos para cada grupo profesional.
3. Complemento ligado a la antigüedad y a la formación del profesorado. Según la negociación sectorial autonómica, el personal docente tendrá derecho a percibir a su nómina un complemento de formación cuando, transcurridos seis años a centros de educación especial y/o centros concertados de la Comunidad Autónoma de Baleares, el docente pueda aportar 100 horas de formación continua homologada, según las instrucciones que indique la Administración competente a cada curso. Los incrementos de los sexenios se irán aplicando a medida se vayan negociando a la Comunidad Autónoma de Baleares y los trabajadores acrediten las horas de formación continua.

Artículo 90. Contratación personal docente.

En los centros concertados la contratación del profesorado titular se realizará de acuerdo con el previsto en la normativa legal vigente en cada momento según el Real Decreto 476/2013. La duración mínima de los contratos temporales del personal docente y del personal complementario titulado y complementario auxiliar será hasta el 31 de agosto del curso escolar por el cual se contrata.

En los centros concertados, el profesorado en pago delegado contratado bajo la modalidad de contrato en prácticas, recibirá el 100% de su retribución conforme a las tablas salariales del presente convenio, lo cual queda condicionado al hecho que la administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo, y sin que los centros concertados tengan que abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 91. Pacto de arbitraje

En el supuesto que, como consecuencia de no lograr ningún acuerdo de interpretación respecto de la aplicación de este convenio, las partes firmantes llegaran a algún tipo de conflicto, una vez finalizadas las vías administrativas y antes de recurrir a la instancia judicial, se someterán voluntariamente al arbitraje que dispongan conjuntamente.

Artículo 92. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

El procedimiento para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores será el siguiente:

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas conforme el que prevé el artículo 41.1 de lo TE, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, y esta dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fue planteada. Cuando las partes no hubieran solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o esta no hubiera llegado a un acuerdo, las partes tendrán que recurrir a los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, publicado en el BOIB número 18 de 3 de febrero de 2005.

ANEXO 1
REGULACIÓN SISTEMA TURNOS EN FUNCIÓN DE LOS DISPOSITIVOS

	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
1ª Semana	24h	15h	Libre	15h	Libre	15h	Libre
2ª Semana	Libre	Libre	15h	Libre	15h	Libre	24h
3ª Semana	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre
4ª Semana	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre	Libre



CALENDARIO LABORAL PISOS INTELECTUALES MAÓ

Distribución de las jornadas de trabajo de los trabajadores durante el tiempo de rotación del turno (4 semanas)

Distribución de los turnos de trabajo

El horario de los pisos intelectuales de Maó ha de ser complementario al de CP Carlos MIR.
La media de horas por rotación de turnos es de 123h cada 28 días y/o 30,75 semanales.
La rotación de los turnos sucede cada 4 semanas.
La distribución de los turnos de trabajo se hace en dos semanas de las cuatro de la rotación. Lo que significa que durante las dos semanas que trabajan hacen una media de 61.50h de trabajo, todo y que las dos semanas siguientes tienen libre. En todo caso se plantea hacer 69 horas la primera semana i 54 la segunda.
Los trabajadores hacen 21 días de descanso y 7 de trabajo durante el periodo de rotación.
La media de días de descanso entre días trabajados es de 3 días.
El periodo de descanso más largo entre días trabajados en cada rotación es de 14 días.
De lunes a viernes se hacen 15 horas.
Sábados, domingo y festivo 24 horas.
El cómputo de horas anuales se han de añadir 12 horas de reunión con el equipo de atención directa con el responsable del servicio.

CALENDARIO ANUAL PISOS SALUD MENTAL

	Dl	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Dg
1ª Semana	T	Libre	Libre	Libre	T	Libre	MT
2ª Semana	Libre	T	Libre	Libre	Libre	MT	Libre
3ª Semana	Libre	Libre	T	Libre	Libre	Libre	Libre
4ª Semana	Libre	Libre	Libre	T	Libre	Libre	Libre

Distribución de los turnos de trabajo

El horario de las viviendas supervisadas de salud mental de la FPDMD han de ser compatibles con los centros de día del CIME y IB – Salud.
La cobertura de los horarios de los pisos de salud mental de la Fundación es mucho más amplia que la de los pisos intelectuales en días de obertura del centro ya que el horario de atención al usuario del centro de día del CIM está entre 30- 35 h. semanales.
La media de horas por rotación es de 140h cada 28 días y/o 37horas semanales con los ajustes periódicos en base a los horarios del CD del CIM i el cómputo anual de horas.
La rotación de los turnos sucede cada 4 semanas.
La distribución de los turnos de trabajo se hace entre las cuatro semanas de la rotación.
Los trabajadores hacen una media de 21 días de descansos y 7 días de trabajo.
La media de días de descanso entre días trabajados es de 3 días.
El periodo de descanso más largo entre días de trabajo en cada rotación es de 7 días
De lunes a viernes se hacen 17h. (T)
Sábados, domingo i festivos se hacen 24h. (MT)
En el cómputo de horas anuales se han de añadir 24 horas de reunión con el equipo de atención directa con el responsable del servicio.

CALENDARIO HORARIOS PISOS CIUTADELLA

	Dl	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	dg
1ª Semana	T	Libre	Libre	Libre	T	Libre	Libre
2ª Semana	Libre	T	Libre	Libre	Libre	MT	Libre
3ª Semana	Libre	Libre	T	Libre	Libre	Libre	MT
4ª Semana	Libre	Libre	Libre	T	Libre	Libre	Libre

VACACIONES TURNO A: 1 - 15 DE JULIO

VACACIONES TURNO D: 16 - 30 DE JULIO

VACACIONES TURNO C: 1 - 15 DE SETIEMBRE

VACACIONES TURNO B: 16 - 30 DE SETIEMBRE





Distribución de los turnos de trabajo

El horario del piso ha de ser complementario al del CO i CD del de AUBA.

El número de horas trabajadas es de 124,5 cada 28 días con una media de 31h semanales.

La rotación de turnos se produce cada 4 días. Se trabaja un día y se descansa los tres siguientes durante todo el año con los ajustes periódicos en base al horario de S'Auba y el cómputo anual de horas.

La distribución de horas semanales trabajadas durante un periodo de 4 es la siguiente: 30.5h la primera semana, 39.25h la segunda, 38.5 la tercera i 15.25 la cuarta semana.

Los trabajadores hacen 21 días de descanso y 7 de trabajo durante el periodo de 4 semanas.

La media de días de descanso entre días trabajados son 3 días.

El periodo de descanso más largo entre días trabajados en rotación es de 3 días.

De lunes a jueves se hacen 15 horas y 15 minutos.

Los viernes y las noches de festivos se hacen 16 horas.

Los sábados se hacen 24 horas.

Los domingos y festivos 23 horas y 15 minutos.

Al cómputo de horas anuales se han de añadir 12 horas de reunión del equipo de atención directa con el responsable del servicio. Igualmente se han de restar las horas correspondientes a los tres días de campamento de verano de S'Auba.

El mes de agosto el horario de lunes a viernes será de 18 horas.

ANEXO 2 PLA DE FORMACIÓN CONTINUA

A. Antecedentes a considerar.

Normativa de referencia del sistema de formación continua bonificada:

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la cual se regula el Sistema de Formación Profesional para la Ocupación en el ámbito laboral.

El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por el cual se regula el Sistema de Formación Profesional para la Ocupación en el ámbito laboral.

Características de la formación continua bonificada:

- Destinadas a los/las trabajadores/se asalariados de la empresa. Se incluyen también los/las trabajadoras/se fijos discontinuos y los/las afectados/as por medidas temporales de suspensión del contrato.

- Podrá tratarse de:

- Especialidad formativa no vinculada a Certificado de Profesionalidad.
- Formación diferente del Catálogo de especialidades formativas.
- Formación vinculada a la obtención de Certificados de Profesionalidad.
- Con la siguiente modalidad:
 - Presencial.
 - Tele formación.
 - Mixta (combinada de las dos anteriores).

- Duración mínima de 2 horas.

- No se considerarán formación las actividades de carácter informativo o divulgativo (Jornadas).

- La participación a las acciones formativas de los/las trabajadoras/es no podrá ser superior a 8 horas diarias.

- Clasificación de los costes en: directos (80%), indirectas (10%) y de organización (10%).

- Si es una empresa entre 50 y 249 trabajadores/as, esta tiene que asumir un 20% del coste global del curso. Se puede aportar también en especie (cuando se hace durante la jornada laboral).



- El importe máximo bonificable (se refiere a la cantidad máxima que se puede bonificar la entidad para cada acción formativa y que varía según el tipo de formación):

formación de nivel superior en modalidad de tele formación: 7,5€ x hora y x alumno/a.

formación de nivel superior en modalidad presencial: 13€ x hora y x alumno/a.

formación más genérica y básica: 9€ x hora y x alumno/a.

- Los/las alumnas tienen que participar en la evaluación de la calidad de las acciones formativas.

- Habrá actividades de seguimiento y de control, en tiempo real o ex- post, por parte del SEPE.

Permiso de Formación:

- Todos los trabajadores/se tendrán derecho a 30 horas anuales que podrán ser acumulables en periodos de hasta 5 años dentro de su jornada laboral, para formación en su propio centro o para permisos de formación externa con materias relacionadas con su actividad profesional. (artículo 65 Convenio Estatal).

- Compensación de horas cuando la formación se realice fuera de la jornada de trabajo:

Cuando se trate de una acción formativa recomendada y/o exigida a los/las trabajadoras de un sector por parte de la persona responsable del servicio o equipo directivo; el global de horas realizadas fuera de la jornada laboral se compensarán. La persona responsable del servicio establecerá el procedimiento y momento idóneo para la recuperación de estas horas.

En cambio, si se trata de una formación realizada voluntariamente por los/las trabajadores/as, no se establecerá compensación de horas.

En ningún caso se recuperará el tiempo de desplazamiento entre el centro de trabajo y el centro de formación, ni tampoco se compensarán los gastos de desplazamiento.

B. Criterios principales para definir el plan de formación continua.

1. Los criterios de diseño de los cursos tendrían que seguir estos principios:

- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Atender los requerimientos y necesidad de la empresa, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen más dificultades de mantenimiento de la ocupación.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Acercar y hacer partícipes los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

2. Se considerará formación continua toda acción formativa que cumpla con los criterios mencionados en el punto anterior y que vaya destinada a los/las trabajadores/as asalariados/as de la entidad, tanto si se trata de una formación bonificada a través del crédito de la Tripartita, como si es una formación gratuita o financiada directamente por nuestra entidad.

3. Impulsar por parte de la IQPIB, la convocatoria de las siguientes calificaciones profesionales, para que el personal de los grupos B y C que no tienen las titulaciones académicas correspondientes a su nivel de ocupación dentro de la entidad, la obtengan:

- Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas (nivel 3), por las técnicas administrativas asignadas a los diferentes departamentos.
- Jardinería y restauración del paisaje (nivel 3), por el capataz de Eco Verd.
- Diseño de productos gráficos (nivel 3), por el jefe de Lligall.
- Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes (nivel 2), por los monitores de jardinería.
- Fábricas de peonías (nivel 2) / “PAVIMIENTOS Y ALBAÑILERÍA DE URBANIZACIÓN” (nivel 2), por los oficiales de mantenimiento.
- Servicios para el control de plagas (nivel 2), por los monitores de Ecoplagues.
- Cocina (nivel 2), por la segunda de cocina del Social Catering.
- Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales o equivalentes (nivel 2), por el personal monitor de los servicios asistenciales.





4. Velar por el cumplimiento de las normativas básicas y protocolos de trabajo correspondientes a los diferentes ámbitos productivos de la entidad. Con cuyo objeto se potenciará el siguiente reciclaje profesional por parte de determinados grupos de trabajadores:

- Cursos de primeros auxilios por parte del personal de atención directa.
- Cursos de actualización del carné de manipulación de alimentos. Hay que matizar que en estos momentos este tema se encuentra al día y a lo largo de los últimos años se ha propiciado que el personal del social Catering, de centros y de viviendas tenga la formación necesaria en este nivel.
- Cursos de actualización de los permisos de conducción por el servicio de transporte: Certificado de Aptitud Profesional de permisos de conducción.
- Cursos de obtención de los niveles de catalán correspondientes a la categoría laboral que se ocupa. Establecer alianzas con los organismos públicos: CIME y EBAP, para dar facilidades a los trabajadores que lo necesiten.
- Cursos en materia de gestión de servicios: sobre protocolos de calidad, buenas prácticas, evaluación, gestión de personal, etc. Destinados a los jefes de departamento y responsables de servicios.
- Cursos de informática y de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, destinados al personal de oficinas. Diseñar diferentes niveles de los cursos para ofrecerlos al personal de los diferentes departamentos independientemente de su categoría laboral (repcionistas, auxiliares administrativos, administrativos, técnicos, jefes del CEO, responsable de servicios, etc.).
- Carné de operador de plataformas elevadoras.
- Otros cursos que se consideren adecuados para el desarrollo del trabajo según las medidas de seguridad, preventivas y para poder ofrecer una atención de calidad a las personas usuarias.

C. Procedimiento de recogida y valoración de las necesidades formativas.

El acuerdo de empresa firmado el pasado mes de febrero de 2018, contempla la creación de una Comisión Formativa encargada de llevar a cabo el diseño y la aplicación del plan de formación continua de la entidad.

¿Quién compone la Comisión Formativa?

2 miembros de la entidad y 2 miembros del Comité de Empresa

¿Cómo funciona?

Estableciendo durante la primera semana de cada mes, reuniones de una hora y media de duración, hasta que el plan de formación continua esté consolidado, y posteriormente cada 2 meses.

Cómo hacer llegar el interés de un trabajador/a o grupo de trabajadores/as de participar en una acción formativa?

1. Mediante solicitud formal de la demanda o demandas formativas por parte de la persona responsable del servicio o de área.
 - a. Se abrirá un periodo anual por la recogida de las necesidades formativas de cada departamento de la entidad. Cada coordinador/a se responsabilizará de analizar y estudiar con las personas a su cargo, las posibles necesidades formativas detectadas y las presentarán mediante el formulario de solicitud específico.
2. Se tendrá que enviar la solicitud vía correo electrónico
 - a. Desde la Comisión Formativa se estudiará cada propuesta según los principios mencionados en este documento. Además, se analizarán los siguientes aspectos:
 - i. Si la acción formativa está suficientemente argumentada y justificada y se adecua a las actividades del servicio.
 - ii. Si da una respuesta funcional a la necesidad detectada y el formato planteado es lo más idóneo.
 - iii. Cómo se tiene que financiar?: a través del crédito de formación continua, desde la propia entidad o servicio, si mediante la oferta formativa gratuita, etc.
3. Desde la Comisión Formativa se dará una respuesta por escrito, dando su conformidad o no a la petición presentada, argumentando la decisión y, en caso de necesidad, planteando alternativas adecuadas.
4. Se podrán aprovechar las reuniones de responsables periódicas convocadas por la dirección técnica, como espacio de debate, de puesta en común y de intercambio de información respecto las necesidades formativas detectadas y solicitudes formales que se hayan presentado.



D. Desarrollo de las acciones formativas aprobadas en el plan de formación continua.

Una vez aprobadas las acciones formativas presentadas y habiendo acordado el formato más adecuado a seguir para cada demanda, se establecerá el plan de trabajo por su desarrollo. Será necesario contar con el acta de Conformidad firmada por los representantes legales de los trabajadores/se (RLT- Gerente y Comité de Empresa).

La acción formativa será financiada por el crédito de la formación continua bonificada. Cuando esto no sea posible, se estudiarán otras opciones de financiación.

Por el desarrollo de cada acción formativa se establecerá un plan de trabajo compartido entre el servicio de formación continua de la entidad, el centro de formación impartidor y la persona responsable del servicio o departamento.

El centro de formación impartidor puede tratarse de la propia Fundación, quién puede actuar como entidad organizadora de formación continua, o puede tratarse de un centro de formación externo. En este caso, se tendrá que firmar un convenio de adhesión.

Distribución de las tareas que comportan la organización y desarrollo de la acción formativas entre las diferentes personas implicadas. Todas las fases estarán coordinadas y supervisadas por la técnica de formación continua.

A continuación, se detalla cada una de las fases a tener en cuenta y sobre quién o qué personas recae la gestión de la tarea:

- Adhesión en el centro formativo externo. A cargo de la técnica de formación continua.
- Inscripción de los alumnos-trabajadores/se. El proceso de recogida de datos personales, académicas y profesionales de los alumnos-trabajadores/se, puede variar según qué sea la entidad organizadora del curso. Cuando se trata de un centro externo, se pide hoja de inscripción firmada de cada alumno/a, junto con copia de DNI y encabezamiento de la última nómina. Si la entidad organizadora es la propia Fundación, la recogida de datos se hará a partir de un Excel. La persona responsable del departamento o servicio será la encargada de recoger los datos y de pasarlas a la técnica de formación continua.
- Concretar el programa formativo, calendario y horario de la formación. A cargo de la persona responsable del departamento o servicio o del centro de formación externo impartidor.
- Control de asistencia de los alumnos. A cargo del/la formador/a del curso.
- Control de los aprendizajes de los alumnos. A cargo del/la formador/a del curso.
- Evaluación de la acción formativa. Esta evaluación será realizada por los alumnos-trabajadores/as mediante una encuesta de satisfacción que los pasará el/la formador/a del curso.
- Librar los certificados de participación al curso. A cargo del centro de formación externo impartidor o de la técnica de formación continua.
- Valorar la eficacia de la formación realizada. A partir del resultado de las encuestas de satisfacción de los alumnos-trabajadores/se, de la valoración por parte de la persona responsable del servicio o departamento y del seguimiento en cuanto a la mejora del servicio y transferencia de los aprendizajes adquiridos.
- Justificación final de la formación. A cargo de la técnica de formación continua quién recogerá la factura y sistema de bonificación y lo trasladará al departamento de contabilidad y de recursos humanos. Así como también recogerá y archivará las evidencias de cada una de las fases por la memoria anual y de cara a las posibles visitas de seguimiento ex – post del SEPE (en el caso de las formaciones bonificadas).

Los materiales didácticos se pondrán al alcance de los/las trabajadores/as de la entidad, disponible toda la documentación pertinente a la sección correspondiente del AjaX.

E. Derechos y deberes de los/las trabajadores/as que participen en acciones formativas.

- Asistencia obligatoria de un 75% para poder obtener el certificado o diploma de participación.

Las faltas de asistencia a los mismos, justificadas o injustificadas, superiores al 25% del total de horas lectivas programadas privarán del derecho de obtener el certificado que se otorgará a todos las personas asistentes una vez se haya finalizado el curso, dando lugar a su baja en el mismo y pérdida de cualquier otro derecho que le pudieran corresponder.

Relación de documentos adjuntos que acompañan al protocolo de formación continua:

Documento 1. Solicitud de formación continua.

Documento 2. Modelo de hoja de inscripción del alumno/a – trabajador/a.

Documento 3. Formulario/s del programa formativo (presencial - tele formación - mixta).



ANEXO 3. LISTADO DE ENFERMEDADES

ANEXO 4. GRUPOS RETRIBUTIVOS Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Ciudadella de Menorca, 24 de mayo de 2019

La Presidenta de la Fundación para Personas con Discapacidad de Menorca

Susana Mora Humbert,

La Presidenta del Comitè de Empresa de la Fundación para Personas con Discapacidad de Menorca,

Sara Gómez Flores,

en representación del sindicato STEI-Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Intersindical de les Illes Balears

Delegados del Comité de Empresa de la Fundación para Personas con Discapacidad de Menorca

Yolanda Genestar Cortes,

Joan Massanet Marques,

en representación del sindicato STEI-Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Intersindical de les Illes Balears





Documento 1: Solicitud de formación continua

Fecha	Firma de la persona responsable que hace la demanda
Área / Servicio	
Profesional/es que hacen la demanda	
Destinatario/a de la formación (incluir relación de trabajado res/as)	
Justificar y argumentar la necesidad formativa detectada	
Marco normativo de referencia	
Presentar la propuesta y descripción general de la acción formativa	
Observaciones/ propuestas/ Información adicional	





Documento 3. Formulario/s del programa formativo (presencial- tele formación- mixta).

Fundación Estatal 
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



Pla de formació Fundació para Personas con Discapacidad de Menorca
Acción de formación continua bonificada

Curso:

Duración:

Modalidad: presencial teleformación mixta

Lugar de realización:

Fechas:

Programa de contenidos:

Personal docente:

Relación de personas apuntadas:

Permiso de Formación:

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 30 horas anuales que podrán ser acumulables en periodos de hasta 5 años dentro de su jornada laboral, para formación en su propio centro o para permisos de formación externa con materias relacionadas con su actividad profesional. (artículo 65 Convenio Estatal).

Compensación de horas cuando la formación se realice fuera de la jornada de trabajo:

Cuando se trate de una acción formativa recomendada y/o exigida a los/las trabajadoras de un sector por parte de la persona responsable del servicio o equipo directivo; el global de horas realizadas fuera de la jornada laboral se compensarán. La persona responsable del servicio establecerá el procedimiento y momento idóneo para la recuperación de estas horas.

En cambio, si se trata de una formación realizada voluntariamente por los/las trabajadores/as, no se establecerá compensación de horas.

En ningún caso se recuperará el tiempo de desplazamiento del centro de trabajo al centro de formación, ni tampoco se compensarán los gastos de desplazamiento.





ANEXO 3. LISTADO DE DOLENCIAS

I. Dolencias infectocontagiosas:

- Varicela
- Herpes zóster
- Gripe
- Tuberculosis
- Diarrea infecciosa
- Hepatitis

II. Oncología:

- Leucemia linfoblástica aguda
- Leucemia aguda no linfoblástica
- Linfoma no hodgkin
- Dolencia de hodgkin
- Tumores del sistema nervioso central
- Retinoblastomas
- Tumores hepáticos
- Tumores renales
- Tumores óseos
- Sarcomas de tejidos blandos
- Tumores de células germinales
- Otras neoplasias graves

III. Hematología:

- Aplasia medular grave (constitucional o adquirida)
- Neutropenias constitucionales graves
- Hemoglobinopatías constitucionales graves

IV. Errores innatos del metabolismo:

- Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, dolencia de la orina de olor de jarabe de arable, homocistinuria y otros desórdenes graves)
- Desórdenes del ciclo de la urea (OTC)
- Desórdenes de los ácidos orgánicos
- Desórdenes de los carbohidratos (glucógenos, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves)
- Alteraciones por glicosilación proteica
- Dolencias lisosomal (mucopolisacaridosi, oligosacaridosi, esfingolipidos y otras dolencias graves)





- Dolencias de los peroxisomas (síndrome de Zellweger, condrodismplasia punteada, adrenoleucodistrofia enjarje a X, dolencia de Refsum y otros desórdenes graves)
- Dolencias mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear

V. Alergia e inmunología:

- Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral
- Asma bronquial grave
- Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos
- Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T
- Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos
- Otros inmunodeficiencias: síndrome de wiskott-*Aldrich, defectos de reparación de ADN (ataxia telangiectasia), síndrome de george, síndrome de hiper-*IgE, síndrome de IPEX, otras inmunodeficiencias muy definidas
- Síndromes de desregulación inmune y limfoproliferación

VI. Psiquiatría:

- Trastorno de la conducta alimentaria
- Trastorno de conducta grave
- Trastorno depresivo recurrente
- Trastorno psicótico
- Trastorno esquizoafectivo

VII. Neurología:

- Malformaciones congénitas del sistema nervioso central
- Traumatismo craneoencefálico
- Lesión medular
- Epilepsias:

Síndrome de west

Síndrome de Dravet

Síndrome de Lennox-Gastaut

Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral

Síndrome de Rasmussen

Encefalopatías epilépticas

Epilepsia secundaria a dolencias metabólicas

Otras epilepsias muy definidas

- Dolencias autoinmunes:

Esclerosis múltiple

Encefalomiелitis diseminada aguda

Guillain-Barré





Polineuropatía crónica desmielinizante
Encefalitis límbica
Otras dolencias autoinmunitarias muy definidas

- Dolencias neuromusculares:

Atrofia muscular espinal infantil
Dolencia de Duchenne
Otras dolencias neuromusculares muy definidas

- Infecciones y parasitosis del sistema nervioso central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones)
- Accidentes cerebrovasculares
- Parálisis cerebral infantil
- Narcolepsia-catalepsia

VIII. Cardiología:

- Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular
- Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar
- Otras cardiopatías congénitas graves
- Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves
- Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV
- Trasplante cardíaco

IX. Aparato respiratorio:

- Fibrosis quística
- Pneumopatías intersticiales
- Displasia broncopulmonar
- Bronquiectasia
- Dolencias respiratorias de origen inmunológico:

Proteinosis alveolar

Hemosiderosis pulmonar

Sarcoidosis

Colagenopatías

- Trasplante de pulmón
- Otras dolencias respiratorias graves

X. Aparato digestivo:

- Resección intestinal amplio
- Síndrome de dismotilidad intestinal grave (pseudoobstrucción intestinal)
- Diarreas congénitas graves
- Trasplante intestinal
- Hepatopatía grave





- Trasplante hepático
- Otras dolencias graves del aparato digestivo

XI. Nefrología:

- Dolencia renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo
- Trasplante renal
- Dolencia renal crónica en el primer año de vida
- Síndrome nefrótico del primer año de vida
- Síndrome nefrótico corticoresistente y corticodependiente
- Tubulopatías de evolución grave
- Síndrome de Bartter
- Cistinosis
- Acidosis tubular renal
- Dolencia de Diente
- Síndrome de Lowe
- Hipomagnesemia con hipercalcemia y nefrocalcinosis
- Malformaciones nefrológicas complejas
- Síndromes polimalformativos con afectación renal
- Vejiga neurógena
- Defectos congénitos del tubo neural
- Otras dolencias nefrológicas graves

XII. Reumatología:

- Artritis idiopática juvenil (AIJ)
- Lupus eritematoso sistémico
- Dermatomiositis juvenil
- Dolencia mixta del tejido conectivo
- Esclerodermia sistémica
- Dolencias autoinflammatorias (fiebre mediterránea familiar, amiloidosis y otras dolencias autoinflammatorias graves)
- Otras dolencias reumatológicas graves

XIII. Cirugía:

- Cirugía del jefe y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneoesinosis, labio y paladar dividido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
- Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
- Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antireflux, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrosante, cirugía de la dolencia inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschsprung, malformaciones anorrectal, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.





- Cirugía nefrológica: malformaciones renales y de vías urinarias
- Cirugía del politraumatizado
- Cirugía de las quemaduras graves
- Cirugía de los gemelos siameses
- Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, dolencias neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas
- Cirugía otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIV. Curas paliativas

Curas paliativas en cualquier paciente en fase final de su dolencia

XV. Neonatología;

- Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad

XVI. Dolencias infecciosas:

- Infección por VIH
- Tuberculosis
- Neumonías
- Osteomielitis y artritis sépticas
- Endocarditis
- Pielonefritis complicadas
- Sepsis
- Endocrinología
- Diabetes mellitus tipo I





ANEXO 4. GRUPOS RETRIBUTIVOS Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Esquema Grupos Retributivos de la FPDM

Grupo 1.0

Licenciados Universitarios y/o Graduados universitarios con puesto grado que ocupen cargos de dirección y gestión de servicios del área técnica.

Grupo 1.1

Diplomados, Graduados Universitarios y/o titulados habilitados por el ejercicio profesional por colegios profesionales legalmente constituidos.

Grupo 2

Técnicos de Formación Profesional de Grado Superior y/o con certificados de profesionalidad emitidos por el organismo correspondiente.

Grupo 3

Técnicos de Formación Profesional de Grado Mediano y/o con certificados de profesionalidad emitidos por el organismo correspondiente y bachillerato.

Grupo 4

Personal de oficios y personal subalterno sin calificación profesional determinada y/o con certificados de profesionalidad de grado I y con estudios básicos de EGB, secundaria obligatoria y/o similares.

Grupos Retributivos

GRUPOS 1.0 y 1.1 (Técnicos Graduados Universitarios).

Nivel de catalán requerido: B2

Salario base grupo 1.0: 1.991,25€

Salario base grupo 1.1: 1.868,61€

Educador social

Psicólogo

Psicopedagogo

Pedagogo

Trabajador social





Logopeda
Fisioterapeuta
Terapeuta ocupacional
Profesor de primaria, ESO y/o FPB
Arquitecto técnico
ADE, graduados en Empresariales, Derecho, Económicas, Sociología, ...
Otros técnicos graduados universitarios

(Dentro de este grupo se valorarán las formaciones universitarias anterior al nuevo plan de estudios universitarios, licenciaturas y diplomados, y los actuales grados que establece el Pla Bolonia. Por lo tanto, se puede valorar las titulaciones anteriores de Licenciado y Diplomado o las que a partir de la entrada del nuevo Plan de estudios puedan establecerse para ejercer las profesiones contempladas. Igualmente se valorarán los estudios de puesto grado a la hora de determinar la adscripción a un grupo o el otro).

GRUPO 2 (Técnicos de Formación Profesional de Grado Superior).
Nivel de catalán requerido: B1 excepto el B2 por los Administrativos y los ILS
Salario base grupo 2: 1.566,59€

Administrativo
Integrador social
ILS
Animador sociocultural
Gobernanta de centro (solo a Carlos Mir)
Capataz agrícola (solo a Eco Verde - CEO)
Diseñador gráfico (solo a Ligall - CEO)
Comercial (solo al CEO)
Cocinero (solo al Social Catering - CEO)
Profesor de taller (personal docente FPB)

GRUPO 3 (Técnicos auxiliares en Formación Profesional)
Nivel de catalán requerido: A2 excepto el B1 por los Aux. Administrativo, Aux. de Clínica y los Aux. Técnico Socio sanitario
Salario base grupo 3: 1.277,53€

Aux. administrativo
Aux. en curas de enfermería o equivalente
Aux. técnico socio sanitario o equivalente
Asistente personal
Segundo de cocina (solo al Social Catering- CEO)





Jardinero (solo al Eco Verde)

GRUPO 4 (personal de Oficios y/o Subalterno)

Nivel de catalán requerido: A2

Salario base grupo 4: 1.119,34€

Chófer

Acompañante de transporte

Ordenanza

Telefonista

Oficial de mantenimiento

Limpiadora

Trabajadores sin calificación del CEO: Oficiales

Ayudantes

Operarios

Otro personal de oficios

Salario base grupo D – CEO - Trabajadores con discapacidad Oficiales: 1.119,34€

Salario base grupo D – CEO - Trabajadores con discapacidad Ayudantes: SMI €

Salario base grupo D – CEO - Trabajadores con discapacidad: SMI €





SERVICIO	PUESTO	GRUPO	COMPLEMENTO	TITULACIÓN PRINCIPAL	DEFINICIÓN PUESTO DE TRABAJO
DIRECCIÓN	Director/a Administrativo	1.0	NO	Licenciado y/o graduado universitario de las ramas sociales y/o jurídicas con posgrado	La Dirección Administrativa es un órgano unipersonal de dirección de la Fundación, encargado de la administración y gestión ordinaria de los recursos y de dirigir la estructura ejecutiva de las unidades de gestión y administración de la organización.
	Director/a Técnico	1.0	NO	Licenciado y/o graduado universitario de las ramas de la salud y/o social con posgrado relacionado con gestión de servicios sociales	La Dirección Técnica es un órgano unipersonal de dirección de la Fundación, encargado de la coordinación general técnica de los centros, servicios y programas asistenciales, rehabilitadores y de inserción que presta la entidad.
	Técnico/a de comunicación y relaciones institucionales	1.1	NO	Licenciado y/o graduado universitario en periodismo y/o comunicación.	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Técnico/a de gestión y/o Técnico/a de Administración General	1.1	NO	Graduado universitario en las ramas sociales y/o jurídicas: "Grado en ciencias políticas y gestión pública" y/o "Grado en Gestión y Administración Pública"	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
SERVICIO DE ACCESIBILIDAD	Responsable de departamento Accesibilidad	1.1	RESPONSABILIDAD	Graduado universitario en arquitectura o ingenierías técnica y especialidad universitaria accesibilidad universal	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.
	Monitor/a de deporte adaptado	3	NO	Calificación monitores dependencia arte. 17 puntos 6, 7 y 8 Decreto 86/2010 de 25 de junio y/o Ciclo Formativo grado medio de conducción de actividades físico-deportivas en el medio natural	Ejecuta de manera autónoma la atención directa, asiste los usuarios del servicio y los apoya en las actividades programadas y cualquier otra actividad de la vida diaria con una participación en la realización, la programación y la evaluación de estas actividades.
	Técnico/a Accesibilidad	1.1	NO	Diplomado y/o Graduado universitario en la rama de ingenierías y arquitectura	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
SERVICIO DE APOYO A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS	Responsable Informático	1.1	RESPONSABILIDAD	Graduado universitario en la rama de ingenierías y/o arquitectura (ingeniería de sistemas TIC, ingeniería informática...)	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación
	Ayudante informático	3	NO	Técnico en grado medio y/o de FP de la familia profesional de electricidad y electrónica y/o de informática y comunicación	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
SERVICIOS ECONÓMICOS	Responsable de departamento servicios	1.1	RESPONSABILIDAD	Licenciado y/o Graduado universitario: ADE, empresariales y/o similares	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.





	económicos				
	Administrativo/a Fundación	2	NO	Ciclo formativo grado superior en administración y gestión	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
	Auxiliar administrativo	3	NO	FP de Grado Medio en Administración y gestión, Certificado de profesionalidad equivalente	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
	Telefonista/mensajería	4	NO	Certificado de escolaridad o de estudios primarios	Realiza tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples. No requiere de formación específica o bien requiere conocimientos elementales bajo un alto grado de supervisión. Requiere un grado de responsabilidad y autonomía adecuado al puesto de trabajo que se ocupe.
	Responsable de Compras y aprovisionamientos	3	NO	Ciclo formativo grado medio en Administración y Gestión y/o de comercio y marketing	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
	Técnico/a de Mantenimiento	3	NO	Ciclo formativo de grado medio en edificación, electricidad, madera, energía y agua, o equivalente	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del Servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
	Operario/a de mantenimiento	4	NO	Certificado de escolaridad o de estudios primarios	Realiza tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples. No requiere de formación específica o bien requiere conocimientos elementales bajo un alto grado de supervisión. Requiere un grado de responsabilidad y autonomía adecuado al puesto de trabajo que se ocupe.
Servicio de Recursos Humanos	Responsable departamento de Recursos Humanos	1.1	RESPONSABILIDAD	Graduado universitario en relaciones laborales y RRHH	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.
	Auxiliar administrativo	3	NO	Ciclo formativo de grado medio de administración y gestión o certificado de profesionalidad de nivel 1: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales..	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
	Técnico/a de formación continua	1.1	NO	Grado universitario en educación social y/o grado superior de FP en administración	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo
SERVICIO SOPORTE ENTIDADES	Responsable Servicio Soporte entidades	1.1	RESPONSABILIDAD	Diplomado y/o graduado universitario en la rama de las ciencias sociales y jurídicas	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.
	Administrativo/a	2	NO	Ciclo formativo de grado superior de administración	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones en encargadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.





	Auxiliar administrativo/a	3	NO	Ciclo formativo de grado medio de administración y gestión o certificado de profesionalidad de nivel 1: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales.	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
PIL (PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL)	Jefe del departamento de Inserción Laboral	1.0	DIRECCIÓN	Licenciado y/o graduado universitario de la rama social (Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, Sociología).	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación
	Técnico/ca de Orientación e inserción laboral (PIL, INCORPORA, ILSA)	1.1	ITINERANCIA	Diplomatura de Educación Social, pero también se aceptan otras calificaciones de grado universitario de la rama social (Trabajo Social, Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, Sociología)	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Formador-a / Entrenador-a Laboral PIL / INCORPORA	1.1	NO	Diplomatura de Educación Social y/u otras calificaciones de grado universitario de la rama social (Trabajo Social, Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, Sociología).	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Personal de soporte y recepción	4	NO	Certificado de estudios primarios/certificado de escolaridad Formación ocupacional	Realiza tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples. No requiere de formación específica o bien requiere conocimientos elementales bajo un alto grado de supervisión. Requiere un grado de responsabilidad y autonomía adecuado al puesto de trabajo que se ocupe.
SERVICIO DE ATENCIÓN A PERSONAS SORDAS	Responsable Departamento Atención a personas sordas	1.1	DIRECCIÓN	Grado universitario en lengua de signos y comunidad sorda	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.
	Intérprete de lengua de signos	2	FESTIVO	Ciclo formativo de grado superior en interpretación de la lengua de signos	Es un profesional altamente especializado que interpreta y traduce la información de la lengua de signos a la lengua oral y escrita y al revés. El objetivo Último es asegurar la comunicación entre las personas sordas y/o con discapacidad auditiva que sean usuarias de esta lengua y su entorno social.
	ADECOSOR (Persona sorda)	3	NO	Ciclo formativo de grado superior en mediación comunicativa	El ADECOSOR es el profesional que actúa como agente dinamizador dentro de su comunidad. Hace de nexo de unión entre la comunidad sorda y la sociedad. Desarrolla actividades de difusión y sensibilización, entre otros, sobre las necesidades y demandas del propio colectivo.
	Técnico/a Atención a Familias	1.1	NO	Diplomatura de Educación Social y/u otras calificaciones de grado universitario de la rama social (Trabajo Social, Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, Sociología).	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Técnico/a Soporte Educativo	2	NO	Ciclo formativo de grado superior en interpretación de la lengua de signos/mediación comunicativa	Los auxiliares técnicos educativos (ATE) son los profesionales que se dedican a la cura y atención de los alumnos con necesidades educativas especiales (NEE) para apoyar al tutor o a los especialistas de los centros educativos de las Islas Baleares.





	Auxiliar administrativo/a	3	NO	Ciclo formativo de grado medio de administración y gestión o certificado de profesionalidad de nivel 1: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales.	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
SERVICIO DE ATENCIÓN INFANTIL Y JUVENIL	Responsable departamento de Infancia y Juventud	1.0	DIRECCIÓN	Licenciatura y/o grado universitario de la rama social (Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía)	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.
	Psicopedagogo-a, psicólogo-a o pedagogo-a	1.1	NO	Diplomatura o grado universitario de la rama social (Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía)	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Logopeda	1.1	NO	Diplomada universitaria y/o graduada en logopedia y/o maestra en audición y lenguaje	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Educador/a infancia y juventud	1.1	NO	Diplomada y/o graduada universitario en educación social, educación especial, terapeuta ocupacional. Graduados en educación infantil y/o educación primaria.	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Monitor/a de ocio	3	NO	Calificación monitores dependencia arte. 17 puntos 6, 7 y 8 Decreto 86/2010 de 25 de junio.	Ejecuta de manera autónoma la atención directa, asiste los usuarios del servicio y los apoya en las actividades programadas y cualquier otra actividad de la vida diaria con una participación en la realización, la programación y la evaluación de estas actividades
SERVICIO DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS (SAPD)	Responsable Servicio de atención a personas	1.0	DIRECCIÓN	Grado universitario de la rama social (Trabajador Social, Educación Social, Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, Sociología).	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.
	Fisioterapeuta	1.1	NO	Diplomado y/o graduado universitario en Fisioterapia	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Logopeda	1.1	NO	Diplomada universitaria y/o graduada en logopedia	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Trabajador/a Social	1.1	NO	Diplomado y/o graduado universitario en trabajo social	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.





	Asistente Personal PVI	3	NO	Técnico en Atención a personas en situación de dependencia. Técnico en Curas Auxiliares de Enfermería. Técnico en Atención Sociosanitaria. Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales. Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en el Domicilio. Técnico superior en Integración Social.	Ejecuta de manera autónoma la atención directa, asiste los usuarios del servicio y los apoya en las actividades programadas y cualquier otra actividad de la vida diaria con una participación en la realización, la programación y la evaluación de estas actividades
	Auxiliar administrativo/a OVI	3	NO	Ciclo formativo de grado medio de administración y gestión o certificado de profesionalidad de nivel 1: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales.	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
SERVICIO DE ATENCIÓN DIURNO: CENTROS DE DÍA Y CENTRO OCUPACIONAL (CARLOS MIR Y S'AUBA)	Director/a o Responsable del Centro	1.0	DIRECCIÓN	Licenciatura y/o Grado universitario de la rama social con posgrado y/o experiencia mínima de 3 años (Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, Sociología, educación social, trabajo social).	Coordina, dirige y pedida el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.
	Fisioterapeuta	1.1	NO	Diplomado y/o graduado universitario en Fisioterapia	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Logopeda	1.1	NO	Diplomada universitaria o graduado en Logopedia	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Psicólogo / Psicóloga	1.1	NO	Licenciatura o graduado en psicología	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Técnico de Servicios a usuarios	1.1	NO	Diplomado y/o graduado universitario en educación social/ terapia ocupacional/ integración social	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.





	Técnico de servicios de hotelería (Carlos Mir)	3	NO	Técnico en Atención a personas en situación de dependencia. Técnico en Curas Auxiliares de Enfermería. Técnico en Atención Sociosanitaria. Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales. Técnico superior en Integración Social.	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
	Administrativo/a	2	NO	FP de Grau Medio en Administración y gestión o certificado de profesionalidad equivalente	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
	Recepcionista - telefonista	4	NO	Certificado de profesionalidad nivel I de operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales.	Realiza tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples. No requiere de formación específica o bien requiere conocimientos elementales bajo un alto grado de supervisión. Requiere un grado de responsabilidad y autonomía adecuado al puesto de trabajo que se ocupe.
	Monitores/as (CO I CD intelectual y CD físicos)	3	ATENCIÓN DIRECTA	Técnico en Atención a personas en situación de dependencia. Técnico en Curas Auxiliares de Enfermería. Técnico en Atención Sociosanitaria. Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales. Técnico superior en Integración Social.	Ejecuta de manera autónoma la atención directa, asiste los usuarios del servicio y los apoya en las actividades programadas y cualquier otra actividad de la vida diaria con una participación en la realización, la programación y la evaluación de estas actividades
	Operario/a de mantenimiento	4	NO	Certificado de escolaridad o de estudios primarios	Realiza tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples. No requiere de formación específica o bien requiere conocimientos elementales bajo un alto grado de supervisión. Requiere un grado de responsabilidad y autonomía adecuado al puesto de trabajo que se ocupe.
	Operario/a de limpieza	4	NO	Certificado de escolaridad o de estudios primarios	Realiza tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples. No requiere de formación específica o bien requiere conocimientos elementales bajo un alto grado de supervisión. Requiere un grado de responsabilidad y autonomía adecuado al puesto de trabajo que se ocupe.
SERVICIO DE SALUD MENTAL	Responsable Servicio de Salud Mental	1.0	DIRECCIÓN	Licenciada en psicología	Coordina, dirige y pedida el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.
	Psicólogo / Psicóloga	1.0	NO	Licenciado en psicología	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.





	Técnico de Oficio de Actividad Agraria	3	NO	Técnico en producción Agropecuaria, Técnico en Jardinería y Floristería, Técnico en producción Agroecológica y similares	Desarrolla tareas productivas complejas aplicando materiales y técnicas diversas de producción. Además presenta un alto nivel de competencias en materia de desarrollo y apoyo a la actividad profesional de las personas con discapacidad a su cargo.
	Monitor/a de Centro ocupacional	3	ATENCIÓN DIRECTA	Técnico en curas de Auxiliar de enfermería, técnico en Atención Sociosanitaria, Certificado de Profesionalidad de atención Sociosanitario a personas dependientes en instituciones sociales, técnico superior en integración social	Ejecuta de manera autónoma la atención directa, asiste los usuarios del servicio y los apoya en las actividades programadas y cualquier otra actividad de la vida diaria con una participación en la realización, la programación y la evaluación de estas actividades
	Integrador/a social servicio de acompañamiento y de soporte a la vivienda	2	ATENCIÓN DIRECTA	Ciclo formativo en grado superior en integración social	Ejecuta de manera autónoma la atención directa, asiste los usuarios del servicio y los apoya en las actividades programadas y cualquier otra actividad de la vida diaria con una participación en la realización, la programación y la evaluación de estas actividades
	Monitor/a piso salud mental	3	ATENCIÓN DIRECTA, FESTIVO, NOCTURNIDAD Y FIESTAS ESPECIALES	Técnico en curas de Auxiliar de enfermería, técnico en Atención Sociosanitaria, Certificado de Profesionalidad de atención Sociosanitario a personas dependientes en instituciones sociales y Certificado de Profesionalidad de atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio, Técnico superior en integración social	Ejecuta de manera autónoma la atención directa, asiste los usuarios del servicio y los apoya en las actividades programadas y cualquier otra actividad de la vida diaria con una participación en la realización, la programación y la evaluación de estas actividades
SERVICIO DE VIVIENDA INTEL-LECTUAL ES Y RESPIRO FAMILIAR PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Responsable Departamento Servicio vivienda y del servicio de respiro familiar	1.1	DIRECCIÓN	Grado universitario de la rama social (Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, Sociología, educación social, trabajo social).	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.
	Monitor/a Piso intelectual	3	ATENCIÓN DIRECTA, FESTIVO, NOCTURNIDAD Y FIESTAS ESPECIALES	Técnico en curas de Auxiliar de enfermería, técnico en Atención Sociosanitaria, Certificado de Profesionalidad de atención Sociosanitario a personas dependientes en instituciones sociales y Certificado de Profesionalidad de atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio, Técnico superior en integración social	Ejecuta de manera autónoma la atención directa, asiste los usuarios del servicio y los apoya en las actividades programadas y cualquier otra actividad de la vida diaria con una participación en la realización, la programación y la evaluación de estas actividades

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2020/25/1052027





	Monitor/a de Servicio de respiro	3	ATENCIÓN DIRECTA, FESTIVO, NOCTURNIDAD Y FIESTAS ESPECIALES	Técnico en Atención a personas en situación de dependencia. Técnico en Curas Auxiliares de Enfermería. Técnico en Atención Sociosanitaria. Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales. Técnico superior en Integración Social.	Ejecuta de manera autónoma la atención directa, asiste los usuarios del servicio y los apoya en las actividades programadas y cualquier otra actividad de la vida diaria con una participación en la realización, la programación y la evaluación de estas actividades
SERVICIOS EDUCATIVOS Y ILSA	Responsable departamento Servicios educativos	1.0	DIRECCIÓN	Grado universitario de la rama social (Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, Sociología, educación social, trabajo social).	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.
	Técnico/ca de Orientación e inserción laboral (ILSA)	1.1	ITINERANCIA	Diplomatura/Grado de Educación Social, pero también se aceptan otras calificaciones de grado universitario de la rama social (Trabajo Social, Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, Sociología)	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Maestro/a de educación especial	1.1	NO	Profesor especialista en pedagogía terapéutica	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Profesor/a de taller	2	NO	Ciclo formativo de grado superior de dirección de cocina	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
SERVICIO DE TRANSPORTE ADAPTADO	Coordinador/a de Departamento Servicio de Transporte	2	RESPONSABILIDAD	Ciclo formativo de grado superior de Administración y Gestión	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.
	Chofer transporte adaptado	4	PELIGROSIDAD	Graduado escolar / certificado de estudios primarios / certificado de escolaridad	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
	Monitor/a/acompañamiento de transporte adaptado	3	ATENCIÓN DIRECTA	Técnico en curas de Auxiliar de enfermería, técnico en Atención Sociosanitaria, Certificado de Profesionalidad de atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, técnico superior en integración social	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2020/25/1052027





SERVICIO DE TUTELA	Responsable Departamento Servicio Tutela para personas con discapacidad intelectual	1.1	DIRECCIÓN	Grado universitario de la rama social (Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, Sociología, educación social, trabajo social).	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en la globalidad de la Fundación.
	Trabajador/a Social	1.1	NO	Diplomado / Graduado universitario en trabajo social	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Técnico/a de acompañamiento	2	ATENCIÓN DIRECTA	Técnico en curas de Auxiliar de enfermería, técnico en Atención Sociosanitaria, Certificado de Profesionalidad de atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales y Certificado de Profesionalidad de atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio, Técnico superior en integración social	Ejecuta de manera autónoma la atención directa, asiste los usuarios del servicio y los apoya en las actividades programadas y cualquier otra actividad de la vida diaria con una participación en la realización, la programación y la evaluación de estas actividades
	Abogado/a	1.0	NO	Licenciado universitario en derecho	Desarrolla tareas profesionales complejas relacionadas con su calificación de grado universitario. Requiere de un alto grado de competencias para la planificación y programación del trabajo.
	Administrativo/a	2	NO	FP de Grado Medio en Administración y gestión, FIOF, Certificado de profesionalidad equivalente	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2020/25/1052027



Puestos de trabajos reservados, preferentemente, para personas con discapacidad.

SERVICIO	PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	COMPLEMENTOS	TITULACIÓN PRINCIPAL	DEFINICIÓN PUESTO DE TRABAJO
SOCIAL CATERING	Responsable Departamento Social Catering	2	DIRECCIÓN	Ciclo formativo de grado superior de dirección de cocina ó CFGM Técnico en Gastronomía y cocina, CFGS Técnico superior de Dirección de Cocina, CQP Nivel 2 de Cocina, CQP nivel 3 de Dirección y producción de cocina.	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en el Centro Especial de Ocupación.
	Segundo/a de cocina	3	NO	Ciclo formativo de grado medio de cocina ó CFGM ó CQP Nivel 2 de Cocina.	Desarrolla tareas productivas complejas aplicando materiales y técnicas diversas de producción. Además presenta un alto nivel de competencias en materia de desarrollo y apoyo a la actividad profesional de las personas con discapacidad a su cargo.
	Ayudante de Cocina	4	NO	Certificado de profesionalidad de operaciones básicas de cocina (nivel 1)	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del servicio y/o del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
	Peón de Cocina	4	NO	Estudios primarios obligatorios / certificado de escolaridad	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del servicio y/o del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
	Chofer repartidor de cocina	4	NO	Estudios primarios obligatorios / certificado de escolaridad	Desarrolla su actividad profesional dentro del departamento correspondiente. Optimiza los recursos materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
	Auxiliar Administrativo	3	NO	Ciclo formativo de grado medio de administración y gestión.	Desarrolla su actividad profesional dentro del departamento correspondiente. Optimiza los recursos materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
	Limpiador/a	4	NO	Estudios primarios obligatorios / certificado de escolaridad	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del servicio y/o del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
ECOVERDE	Responsable Departamento Ecoverde	2	DIRECCIÓN	Ciclo formativo de grado superior en gestión forestal y del medio natural	Coordina, dirige y pedido el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en el Centro Especial de Ocupación.
	Responsable de brigada Jardinería	3	NO	Ciclo formativo grado medio rama agraria	Desarrolla tareas productivas complejas aplicando materiales y técnicas diversas de producción. Además presenta un alto nivel de competencias en materia de desarrollo y apoyo a la actividad profesional de las personas con discapacidad a su cargo.
	Responsable de Brigada Paleta	3	NO	Ciclo formativo grado medio rama edificación y obra civil. Construcción	Desarrolla tareas productivas complejas aplicando materiales y técnicas diversas de producción. Además presenta un alto nivel de competencias en materia de desarrollo y apoyo a la actividad profesional de las personas con discapacidad a su cargo.





Técnico de Mantenimiento	3	NO	Ciclo formativo de grado medio de mantenimiento electromecánico o similar, y/o experiencia laboral demostrable	Desarrolla tareas productivas complejas aplicando materiales y técnicas diversas de producción. Además presenta un alto nivel de potencias en materia de desarrollo y apoyo a la actividad profesional de las personas con discapacidad a su cargo.
Ayudante de Mantenimiento	4	NO	Graduado escolar	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del Servicio y/o del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
Peón/Operario de Jardinería	4	NO	Estudios Primarios obligatorios/certificado de escolaridad	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del servicio y/o del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
Técnico/a en producción agropecuaria	3	NO	Ciclo formativo grado medio rama agraria	Desarrolla tareas productivas complejas aplicando materiales y técnicas diversas de producción. Además presenta un alto nivel de competencias en materia de desarrollo y apoyo a la actividad profesional de las personas con discapacidad a su cargo.
Ayudante de jardinería	4	NO	Estudios Primarios obligatorios/certificado de escolaridad	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del servicio y/o del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
Viverista	3	NO	Ciclo formativo grado medio rama agraria	Desarrolla tareas productivas complejas aplicando materiales y técnicas diversas de producción. Además presenta un alto nivel de competencias en materia de desarrollo y apoyo a la actividad profesional de las personas con discapacidad a su cargo.
Ayudante Viveros	4	NO	Estudios primarios obligatorios/certificado de escolaridad	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del servicio y/o del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
Responsable de Brigada Técnico en control de plagas	3	RESPONSABILIDAD	Ciclo formativo de grado medio sobre control ambiental y espacios naturales o el Certificado de Profesionalidad Nivel 2: Servicios para el control de plagas	Desarrolla tareas productivas complejas aplicando materiales y técnicas diversas de producción. Además presenta un alto nivel de competencias en materia de desarrollo y apoyo a la actividad profesional de las personas con discapacidad a su cargo.
Aplicador de biocidas y fitosanitarios	3	TOXICIDAD	Estudios primarios obligatorios/certificado de escolaridad	Es un trabajador con discapacidad que posee los carnés de aplicación de plaguicidas y biocidas y con permiso de conducción, tiene suficiente experiencia para instruir y realizar los servicios encomendados por diferentes clientes teniendo a su cargo 1-2 ayudantes/operarios. La categoría de aplicador requiere la conducción de vehículos.
Operario/a de Control de Plagas	4	TOXICIDAD	Estudios primarios obligatorios/certificado de escolaridad	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del servicio y/o del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
Ayudante aplicación biocidas	4	TOXICIDAD	Estudios primarios obligatorios/certificado de escolaridad	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del servicio y/o





					del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
Legajo	Responsable departamento Legajo	2	DIRECCIÓN	Diseño y Gestión de la producción Gráfica (Grado superior o certificado de profesionalidad nivel 3)	Coordina, dirige y pedida el trabajo de su departamento y/o unidad de trabajo. Requiere competencias en materia de liderazgo y en la toma de decisiones, comprensión de la organización e integración del departamento en el Centro Especial de Ocupación.
	Aux. administrativo/a & Comercial	3	NO	Ciclo formativo de grado medio de comercio y marketing	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
	Ayudante Artes Gráficas	4	NO	Estudios Primarios obligatorios	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del servicio y/o del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
	Operario/a Artes Gráficas	4	NO	Estudios Primarios obligatorios	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del servicio y/o del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
UNIDAD DE SOPORTE Y SERVICIOS GENERALS	Responsable departamento Unidad de Soporte	1.1	DIRECCIÓN / ITINERANCIA	Licenciado y/o graduado universitario en psicología	Realiza tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples. No requiere de formación específica o bien requiere conocimientos elementales bajo un alto grado de supervisión. Requiere un grado de responsabilidad y autonomía
	Coordinador/a del Servicio de Información y Control de Accesos a las playas	4	RESPONSABILIDAD	Graduado escolar o certificado de estudios primarios	Desarrolla tareas productivas complejas aplicando materiales y técnicas diversas de producción. Además presenta un alto nivel de competencias en materia de desarrollo y apoyo a la actividad profesional de las personas con discapacidad a su cargo.
	Informador/a Controlador de accesos y aparcamientos	4	PENOSIDAD	Estudios Primarios obligatorios	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del servicio y/o del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
	Operario/a de Mantenimiento	4	NO	Certificado de escolaridad de estudios primarios	Desarrolla funciones propias de los diferentes oficios y departamentos del CEO con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada al puesto de trabajo que ocupa. Ejecuta y desarrolla las tareas encomendadas según las instrucciones concretas y precisas del responsable del servicio y/o del personal de apoyo del departamento. El nivel de supervisión requerido estará en función de las necesidades de apoyo del trabajador.
	Recepcionista / Telefonista Operario/a de mensajería	4	NO	Certificado de profesionalidad nivel 1 de operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales.	Realiza tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples. No requiere de formación específica o bien requiere conocimientos elementales bajo un alto grado de supervisión. Requiere un grado de responsabilidad y autonomía adecuado al puesto de trabajo que se ocupe.
	Operario/a de limpieza	4	NO	Certificado de escolaridad de estudios primarios	Realiza tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples. No requiere de formación específica o bien requiere conocimientos elementales bajo un alto grado de supervisión. Requiere un grado de responsabilidad y autonomía adecuado al puesto de trabajo que se ocupe.

http://www.caib.es/boibfront/pdf/es/2020/25/1052027





	Auxiliar Administrativo/a	3	NO	Ciclo formativo de grado medio de administración y gestión o certificado de profesionalidad de nivel 1: Operaciones auxiliares de Servicios administrativos y generales.	Desarrolla su actividad profesional dentro del área y/o departamento correspondiente. Optimiza los recursos técnicos y/o materiales de que dispone con el objetivo de ofrecer una buena calidad en el servicio. Ejerce las funciones encomendadas siguiendo las instrucciones precisas del responsable del servicio y/o departamento. Lo hace con corrección, autonomía y responsabilidad.
--	---------------------------	---	----	--	--

Categoría reservada a personas con discapacidad*	Para las plazas reservadas a personas con discapacidad, cuando se crea necesario, el equipo técnico participante en el proceso de selección podrá pedir un informe que acredite la compatibilidad funcional de la discapacidad con las funciones propias del puesto de trabajo y/o informes de valoración ocupacional expedidos para la administración pública responsable (INSS, Centro Base)
Categorías dentro del ecoverde	Las categorías en este color incluidas en el CEO no tienen que formar parte del Ecoverde.

