

PLATAFORMA REIVINDICATIVA

XVI CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TÍTULO PRIMERO

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras de los centros de trabajo, de titularidad privada, y de los servicios de atención a personas con discapacidad que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción e integración laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, independientemente de la fórmula de financiación de las plazas disponibles (concertadas, subvencionadas, totalmente privadas o mixtas) así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad.

2. También afectará a todos los centros de trabajo de titularidad pública gestionados por empresas, fundaciones o asociaciones de carácter privado con ese mismo ámbito funcional. Se incluirán en este ámbito todas las empresas y centros de trabajo de titularidad privada que presten cualquiera de los servicios concedidos por las administraciones correspondientes a personas con discapacidad en aplicación de la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

3. A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de empresas y centros objeto de este Convenio, que requieren condiciones laborales diferenciadas, la estructura del mismo considera las disposiciones aplicables a cada uno de los centros y empresas en función de la siguiente tipología:

A) Centros o empresas de atención especializada. A los efectos de este Convenio, se entiende por centros de atención especializada a personas con discapacidad aquellos que, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la entidad propietaria, tienen por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación y promoción de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracteriológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones y asociaciones constituidas con esta finalidad.

Los centros asistenciales son, a todos los efectos, equivalentes a los centros de atención especializada. A lo largo del presente Convenio cualquier referencia a los centros o empresas de atención especializada lo será también para los

centros asistenciales. Se consideran incluidos en esta tipología los siguientes centros y servicios:

- Centros de día de atención temprana para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.
- Centros de estimulación precoz para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.
- Centros ambulatorios de atención temprana para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.
- Residencias y pisos o viviendas tutelados para personas con discapacidad.
- Centros y talleres ocupacionales o de terapia ocupacional para personas con discapacidad.
- Centros de día o de estancia diurna para personas con discapacidad.
- Centros y servicios de respiro familiar para personas con discapacidad.
- Servicios de atención domiciliaria para personas con discapacidad.
- Centros y servicios de ocio y tiempo libre inclusivo para personas con discapacidad.
- Instituciones, fundaciones y asociaciones de atención a las personas con discapacidad.
- Centros de rehabilitación e integración social de enfermos mentales.
- Centros de rehabilitación psicosocial para personas con discapacidad.
- Centros específicos de enfermos mentales.
- Centros de día de enfermos mentales.
- Centros de rehabilitación e inserción laboral para personas con discapacidad.
- Viviendas tuteladas de enfermos mentales.
- Instituciones, fundaciones y asociaciones para personas con daño cerebral sobrevenido.
- Centros de día para personas con daño cerebral sobrevenido.
- Residencias para personas con daño cerebral sobrevenido.
- Fundaciones y entidades que desempeñan la tutela, curatela u otros apoyos establecidos por decisión judicial, de personas con discapacidad.

B) Centros específicos de educación especial **privados y sostenidos total o parcialmente con fondos publicos.**

C) Centros especiales de empleo.

1. La relación efectuada no se entiende cerrada, de tal forma que se considerarán incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio cualquier otro centro o entidad que exista o se cree y tenga por objeto y finalidad la atención y asistencia de personas con discapacidad, con independencia de que sean

sostenidos o no con fondos públicos, debiendo adscribirse a cada una de las tres tipologías tipificadas en este artículo en función de la naturaleza de su actividad, por asimilación a las que corresponden a los expresados en cada una de ellas.

2. Asimismo, el ámbito del presente Convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la atención a personas con discapacidad en alguna de las facetas relacionadas en el párrafo anterior, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

3. Se faculta a la comisión paritaria de este Convenio colectivo general para que incorpore a esta relación aquellos otros centros o servicios que pudieran constituirse siempre que su actividad quede comprendida en la definición del ámbito funcional de este Convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del mismo.

Se incluyen de forma expresa en este ámbito las personas trabajadoras con discapacidad vinculados con un centro especial de empleo en virtud de la relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, o la legislación que lo sustituya.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español y obligará a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante toda su vigencia.

Artículo 4. *Estructura de la negociación colectiva en el sector.*

1. El presente Convenio colectivo ha sido negociado al amparo de los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores procediendo a la articulación de la negociación colectiva en el sector de la atención a las personas con discapacidad; para ello establece cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva y fija las reglas de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito:

a) Convenio colectivo general de rama de actividad: el renovado Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad en su XV edición que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional.

b) Convenios colectivos sectoriales de comunidad autónoma: donde existan, tendrán aplicación directa sobre todas las empresas y servicios incluidos en sus ámbitos funcional y territorial. Respetando lo establecido en el XV Convenio colectivo general respecto de las materias no disponibles en ámbitos inferiores y de los mínimos garantizados en éste, adaptarán su articulado a la realidad del sector en su ámbito territorial, así como a la normativa desarrollada por la administración autonómica que afecte a la prestación de los servicios a las personas con discapacidad.

c) Convenios colectivos de empresa: este Convenio será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores y trabajadoras que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio de empresa o de grupo de empresas, sin perjuicio de lo que se indica en el apartado d.

d) Pactos de aplicación y desarrollo de este Convenio colectivo general: aplican en la empresa lo dispuesto en el Convenio colectivo general, desarrollando lo dispuesto en este último y se ocupan de las materias que sean propias de la empresa, sometiéndose en todo caso a lo dispuesto en el Convenio colectivo general con respecto a la jerarquía normativa establecida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Este Convenio colectivo general y los Convenios y acuerdos que pudieran negociarse mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los Convenios o acuerdos de ámbito inferior al Convenio colectivo general modificar las materias no disponibles de este.

3. El XV Convenio colectivo general será de aplicación a los Convenios colectivos sectoriales de ámbito geográfico o funcional inferior (comunidad autónoma o provinciales) incluidos en el mismo ámbito funcional que el Convenio colectivo general o vinculados por una parte del ámbito funcional o que forman parte de un ámbito funcional más amplio al del XV Convenio colectivo general.

4. Podrán alcanzarse acuerdos sobre materias concretas en el ámbito de una comunidad autónoma entre las organizaciones patronales y sindicales legitimadas que tengan efectos sobre un conjunto ordenado de centros o servicios de atención a personas con discapacidad. Será condición necesaria que se cumplan los requisitos de legitimación negocial previstos en el Estatuto de los Trabajadores para alcanzar estos acuerdos. Además de los requisitos legales de registro y publicación de estos acuerdos también deberán remitirse tras su firma a la comisión paritaria del XV Convenio colectivo general.

5. En las comunidades autónomas se podrán alcanzar acuerdos retributivos para el personal que acuerden las organizaciones patronales, sindicales y la administración competente de cada comunidad. Para que dicho acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones mencionadas de conformidad con los porcentajes de mayorías previstas en el Estatuto de los Trabajadores. El pago de este complemento autonómico en el caso de personal de pago delegado en centros educativos estará condicionado a que su abono sea efectuado por la administración competente. Las empresas no abonarán cantidad alguna por este concepto y, en consecuencia, no estarán obligadas a ello.

6. Cuando se produzca la denuncia y promoción de un Convenio colectivo de ámbito inferior, el presidente de la comisión negociadora que se constituya remitirá copia de la denuncia, de la promoción y del acta de la constitución de la comisión negociadora a la comisión paritaria del XV Convenio colectivo general. Cuando concluya el proceso de negociaciones deberá enviarse a la comisión paritaria del XV Convenio colectivo general una copia del acuerdo o del Convenio firmado con nota de su registro y depósito.

7. En el ámbito de la empresa, la representación de los trabajadores corresponderá a las secciones sindicales siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

8. El XV Convenio colectivo general deroga y sustituye en su integridad al XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, de 9 de octubre de 2012 (RCL 2010, 2331).

Artículo 5. Reglas de concurrencia.

1. Los Convenios colectivos de empresa o grupos de empresa y los Convenios sectoriales de ámbito geográfico o funcional inferior al Convenio colectivo general, podrán incluir las materias que consideren en sus unidades negociadoras atendiendo, no obstante, a lo previsto sobre materias no disponibles en ámbitos inferiores en los artículos 84 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, que se reservan para el XV Convenio colectivo general y que son las siguientes:

- Jornada máxima anual y semanal.
- Período de prueba.
- Modalidades de contratación.
- La clasificación profesional.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.
- Movilidad geográfica.
- Aquellas reservas de materias no disponibles para ámbitos inferiores que el articulado del XV Convenio colectivo general expresamente manifieste.

2. Los Convenios colectivos de ámbito autonómico, o en su defecto provincial, podrán asimismo reservar para sí materias no negociables en el ámbito de la empresa o de grupo de empresas, de entre aquellas no reservadas para este XV Convenio colectivo general, en los términos en que legalmente se encuentren habilitados.

3. El número de días de vacaciones anuales y el número de días por cada uno de los permisos retribuidos establecidos en este Convenio colectivo general no podrán verse reducidos en negociaciones de ámbito inferior.

4. El presente Convenio colectivo se aplicará con carácter supletorio y complementario a los Convenios colectivos vigentes de empresa o grupos de empresa o empresas vinculadas.

5. En las siguientes materias, será prevalente la regulación contenida en el Convenio autonómico frente a la recogida en el presente Convenio, salvo que exista un Convenio colectivo de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas, que las regule, en cuyo caso será esta regulación la prevalente:

a) Los complementos salariales que remuneren circunstancias especiales de los puestos de trabajo no regulados en el presente Convenio, como por ejemplo trabajo a turnos, peligrosidad, toxicidad, penosidad, disponibilidad en horario no laboral y el plus de residencia e insularidad.

b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo dentro de los límites previstos en materia de jornada por el XV CCG, el régimen de trabajo a turnos, la planificación anual de las vacaciones y el calendario laboral de la empresa, así como la concreción de la distribución irregular de la jornada dentro de los límites establecidos en el presente Convenio.

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional establecido en este XV Convenio colectivo general.

d) La adaptación al ámbito de la empresa de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por ley a los Convenios de empresa en los términos de lo previsto en esa materia en el articulado del XV CCG.

e) La concreción y desarrollo de las medidas establecidas en este Convenio colectivo general para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los Convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas.


Artículo 6. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tiene un ámbito temporal del 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2021. La entrada en vigor del mismo será al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo.

Las actualizaciones salariales que, en su caso, procedan por la aplicación del nuevo Convenio, se realizarán en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio colectivo.

Artículo 7. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarse en un plazo mínimo de tres meses antes a la terminación de su vigencia.

Denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio. En todo caso, el nuevo Convenio colectivo que se firme  tendrá efectos retroactivos, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo Convenio.

~~Si en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo Convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al~~

~~procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.~~

En todo caso, el presente Convenio continuará en vigor ~~hasta su sustitución por el nuevo Convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso~~ **en sus cláusulas obligacionales y normativas hasta su sustitución por el nuevo convenio.**

Artículo 8. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general, así como la Ley Orgánica de Educación, norma que la sustituya, y los reglamentos que la desarrollen para los centros de enseñanza, además de cualquier otra legislación en materia educativa que se promulgue, y las dictadas en el ámbito de las diferentes comunidades autónomas que sean de aplicación en esta materia.

En los centros de atención especializada, para lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en las leyes de servicios sociales y reglamentos que las desarrollen, además de cualquier otra legislación en materia de servicios de atención a personas con discapacidad que se promulguen, y las dictadas en el ámbito de las comunidades autónomas.

En los centros especiales de empleo, para lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y reglamentos que la desarrollan.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad. Absorción.

1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye al XIV Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad que fue suscrito en fecha 12 de julio de 2012, y las condiciones recogidas en el mismo, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, con excepción de las materias recogidas en los apartados siguientes de este artículo y en aquellos otros en los que pudiera pactarse la citada absorción.

2. Aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del Convenio tuvieran reconocidas y vengan disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, resulten superiores a la que correspondiere percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal. las condiciones económicas, laborales y sociales más favorables que viniesen disfrutando; esas diferencias se abonarán

como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable y revalorizable.

3. Las personas trabajadoras que antes de la entrada en vigor del presente Convenio se les estuviese aplicando otro Convenio colectivo y se incorporen a este a partir de la entrada en vigor del mismo, si las retribuciones percibidas por todos los conceptos en base al Convenio anterior fuesen superiores a las establecidas en el presente Convenio, esa diferencia, estimada globalmente y en cómputo anual, se abonará como complemento personal **revalorizable**, no absorbible, ni compensable, ~~ni revisable~~.

4. Como consecuencia de la supresión de los complementos de antigüedad y de mejora de la calidad regulados en el XIII Convenio, se reconoce a los trabajadores que los vinieran percibiendo o que tuvieran derecho a percibirlos bajo la vigencia del citado XIII Convenio, a título personal, un complemento personal específico equivalente al importe que estuvieran cobrando en la fecha de firma del presente Convenio, en los términos que se establecen en el artículo 33. Dicha cuantía quedará congelada para el futuro sin que se devengue ninguna otra cantidad por estos conceptos, que quedan definitivamente suprimidos.

5. Aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente Convenio, vinieran disfrutando a título individual de una jornada inferior a la establecida en el mismo, en virtud de un acuerdo colectivo de empresa, mantendrán, con carácter estrictamente personal, dicha jornada, siempre que esta menor jornada sea reconocida como garantía personal en el marco de un nuevo acuerdo colectivo de empresa; esta menor jornada será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

6. En aquellos centros de trabajo en los que a la entrada en vigor del presente Convenio se hubiese pactado, por acuerdo colectivo de empresa, una jornada inferior a la establecida en este, mantendrán dicha jornada en los términos de dicho acuerdo. Esta menor jornada reconocida como acuerdo de empresa, no será afectada por futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

7. Siempre que se reconozcan en el marco de un acuerdo colectivo de empresa, se respetarán, como derecho «ad personam», las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este Convenio.

8. Los incrementos retributivos pactados en concepto de salario base para cada grupo profesional en este Convenio colectivo no serán absorbibles ni compensables con otras cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores y trabajadoras, solamente se podrá proceder a la absorción y/o compensación en los casos expresamente previstos en el articulado, entre ellos, el señalado en la disposición transitoria sexta.

9. Procedimiento de absorción y compensación. Para que pueda darse la absorción y compensación de conceptos retributivos deberán concurrir dos requisitos: homogeneidad en los conceptos compensables; y que el trabajador

viniera percibiendo retribuciones superiores en conjunto y en cómputo anual, circunscribiéndose a derechos económicos.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y tiene por objeto, alcanzar en los centros y empresas el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros y empresas incluidos en este Convenio.

Artículo 11. Calidad.

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por los centros y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros esté orientada a lograr el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Artículo 12. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

1. Se acuerda establecer una Comisión Paritaria integrada por las organizaciones firmantes de este Convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Igualmente, cuando existan discrepancias podrá definir y adscribir los centros que desarrollan las actividades englobadas en el ámbito funcional del Convenio colectivo y asimilar los puestos de trabajo contemplados en el Convenio a los que pudieran existir en los centros de trabajo encuadrándolos en el grupo profesional correspondiente.

2. La Comisión Paritaria estará formada paritariamente por un número impar como máximo de 9 representantes de los trabajadores y por idéntico número de representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaria.

3. Las organizaciones representativas firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, que fijará el número de representantes y la dotación de los recursos económicos y medios necesarios para ejercer sus funciones.

La Comisión Paritaria, en los casos en que deba intervenir a instancia de las partes en un conflicto en un ámbito inferior al del Estado, podrá constituir subcomisiones delegadas en cada una de las Comunidades Autónomas, de acuerdo a lo que se establezca en su Reglamento de funcionamiento, a fin de

hacer más efectivos y dinámicos los procedimientos de mediación y/o arbitraje para los que sea requerida.

Para asegurar el cumplimiento de sus funciones la comisión paritaria se dotará de los recursos económicos y medios necesarios. Éstos se regularán en el reglamento de funcionamiento de la comisión paritaria.

4. Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación, calle Ramírez de Arellano, 19, 4.ª planta, Madrid 28043.

Las consultas se remitirán a la sede de la Comisión Paritaria que figura en este artículo exclusivamente por correo postal en formato carta certificada con acuse de recibo, no aceptando la recepción de las mismas por ninguna otra vía.

5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de cada una de las partes, representantes de empresarios y trabajadores y serán vinculantes.

Los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos inferiores serán puestos en conocimiento de la Comisión Paritaria.

6. Se reunirá con periodicidad bimensual cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros con una antelación, de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidencia y Secretaría.

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia.

7. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

8. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso, los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del Convenio colectivo y sean de notorio interés para empresas y trabajadores en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones, las organizaciones presentes en la Comisión Paritaria se comprometen a difundir a través de los medios adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demás partes implicadas en ellas.

9. Serán funciones, entre otras, de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo. Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente Convenio dirigidas a la Comisión Paritaria se realizarán de conformidad con el modelo que se adjunta en el anexo 1.

b) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de movilidad geográfica, inaplicación de las condiciones de trabajo o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria del XV Convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

c) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de quince días, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitir.

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) ~~Cualesquier otra función~~ **Cualesquiera otras funciones** que le sean adjudicada por precepto legal.

10. Podrá acudir al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la Comisión Paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de cada parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

11. En los procedimientos de movilidad geográfica, de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio colectivo, cuando no existan secciones sindicales o representación legal de los trabajadores en la empresa, la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del E.T., en el orden y condiciones señalados en el mismo.

12. Los Convenios colectivos de ámbito inferior desarrollados por las partes legitimadas dentro del ámbito de aplicación del artículo 4 de este Convenio Colectivo General crearán Comisiones Paritarias propias para el seguimiento y resolución de conflictos suscitados en la aplicación de dichos Convenios; consecuentemente, las consultas relativas a los mismos deben dirigirse a la citada Comisión como institución apropiada para la atención a los planteamientos formulados en esas consultas.

13. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de decidir si corresponde la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación.

CAPÍTULO II

Contrataciones

Artículo 13. Régimen jurídico de contratación.

1. El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio.

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica a la representación legal de los trabajadores: el representante sindical, comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida.

La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato, y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

3. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborde el desarrollo concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social o norma que lo sustituya y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.

4. Las personas trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

5. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, en caso de necesitarlo la empresa y reunir las personas trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores.

6. En los centros concertados, la contratación del personal docente en pago delegado se realizará de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica reguladora del derecho a la educación o norma que lo sustituya.

7. 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 a que la administración educativa, responsable del pago delegado, se haga cargo y sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

8. Los contratos temporales, en ningún caso, podrán sobrepasar el 20% del personal contratado por la empresa.

Artículo 14. Forma y duración de los contratos.

1. 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.

2. También adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, los que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Lo dispuesto en este punto 2 no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados al amparo de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Artículo 15. Contrato de interinidad.

1. Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el período en que se dé dicha circunstancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo del mismo.

2. El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador o trabajadora sustituido/a, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del

trabajador/a sustituido/a o el de otro/a trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

3. Las situaciones que generan derecho a reserva de 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 del trabajador; declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cuando sea previsible la revisión por mejoría; maternidad o paternidad; adopción o acogimiento; excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo; excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal; privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias; excedencia por cuidado de familiares; suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo; suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o para completar la jornada de los trabajadores con reducción de jornada por tal circunstancia; para sustituir a personas víctimas de violencia de género cuando se acoja a las medidas laborales de protección por las que temporalmente tenga que apartarse de su puesto de trabajo o por razones de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante.

4. Además de los supuestos anteriores, podrá formalizarse el contrato de interinidad para cubrir la docencia, total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer funciones directivas o de los representantes sindicales en los supuestos de uso por estos de las horas sindicales, o cualquier otro cargo o función que conlleve reducción de la docencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 16. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. El contrato eventual por circunstancias de la producción se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de los centros, entendiéndose por acumulación de tareas a título ilustrativo, el incremento puntual de la demanda de usuarios de los servicios. En el contrato se consignará, con precisión y claridad, la causa o circunstancias que lo justifique. El motivo por el que puede utilizarse este tipo de contrato en los centros educativos será cuando se produzca un exceso no previsto de tareas en los períodos de inscripción y matrícula.

2. La duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un período de referencia de 18 meses en los términos y condiciones prevenidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso en que se concierte por un período 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 empleo y a fin de potenciar la creación de empleo 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 en régimen de

contrato indefinido, dentro de los objetivos de política de empleo que habilitan la jubilación forzosa de conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

3. A la resolución del contrato el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

Artículo 17. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

1. El contrato para obra o servicio determinado, en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresas y centros que realicen conciertos o acuerdos con las administraciones públicas, en cualquiera 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 encomienden a los centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

2. El contrato deberá 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 del Estatuto de los Trabajadores, transcurridos los cuales, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.

3. **El cambio del contratista no interrumpe la prestación del servicio (sentencia 1137/2020 de 29 de diciembre de 2020)**

Artículo 18. Contratos formativos.

Los contratos para la formación se regirán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especialidades:

1. Contrato en prácticas. Este contrato se podrá concertar con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para titulados medios y certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y dos meses para titulados superiores y certificados de profesionalidad de nivel 3.

A la terminación del contrato de prácticas, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador/a continuará prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la empresa y/o entidad no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de prácticas computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución en el primer año será el 85 % y en el segundo año del 95 % de la cuantía que figura en las tablas salariales correspondiente al puesto de trabajo para el que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado.

2. Contrato para la formación y el aprendizaje. En esta materia regirá lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual y su normativa de desarrollo, así como en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

En todo caso, el objeto de este contrato será el previsto en la legislación vigente, sin que las empresas puedan celebrar estos contratos para sustituir a trabajadores fijos cuyos puestos coincidan con los puestos de trabajo que se contratan con el contrato de formación y aprendizaje.

No se tendrán en cuenta los contratos indefinidos extinguidos por despido disciplinario declarado procedente, los efectuados por causas económicas, organizativas ni de producción o por las causas objetivas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores o los producidos por dimisión, muerte, jubilación e incapacidad permanente.

La retribución del trabajador/a será del 75 % del salario fijado en Convenio colectivo para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante el primer año de servicio y del 85 % durante el segundo y tercer año.

Se dará traslado del resultado de las evaluaciones formativas al comité de empresa.

Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.

1. A partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se considerará que una persona está contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior o igual al 90 % de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio para el puesto de trabajo y grupo profesional por el que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando en la empresa se haya pactado una jornada inferior a los límites máximos establecidos en este Convenio, para establecer el porcentaje de jornada contratada se utilizará como referencia la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable de su mismo

centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

2. En el contrato de trabajo, que necesariamente será por escrito, deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

3. La jornada de trabajo solo podrá realizarse de forma partida, con una sola interrupción, cuando se trate de contratos con una duración diaria de, al menos, seis horas al día.

4. Los trabajadores o trabajadoras 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 la situación de procedencia bien cuando las causas aludidas por la empresa se hayan modificado, o bien a petición del trabajador/a cuando lo solicite y no exista causa productiva, económica o de la organización del trabajo que lo impida.

5. **En los Centros especiales de empleo el porcentaje de personas trabajadoras con contratos inferiores al 50% de la jornada no podrá ser superior al 10% de la plantilla.**

Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Las personas trabajadoras sujetas 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 en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

Cuando el trabajador o trabajadora ejercite este derecho, una vez que las Entidades Gestoras de la Seguridad Social aprueben el acceso a la jubilación parcial del trabajador, ésta deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.

Artículo 21. Contrato fijo-discontinuo.

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

Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses, teniendo en cuenta que en estos dos meses de interrupción de la actividad deben de computarse los períodos de vacaciones y que estas vacaciones no sean retribuidas sino efectivamente disfrutadas, de lo contrario este tipo de contrato pasará a ser fijo.

Las personas trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamadas, según forma y orden previamente establecidos, cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa; en lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo prevenido en la legislación vigente.

No se podrá aplicar este contrato en centros educativos, programas y servicios cuya inactividad sea inferior a dos meses y medio incluyendo las vacaciones y sean estas disfrutadas o liquidadas.

Artículo 22. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato y duración del mismo, podrá concertar por escrito un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.
- Grupos profesionales personal titulado: Dos meses. – Otros Grupos profesionales: Un mes.

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

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

4. El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará período de prueba.

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

6. El periodo de prueba quedará interrumpido por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

7. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

8. La detección por los profesionales competentes de los centros especiales de empleo de situaciones de baja productividad de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en relación laboral de carácter especial provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado para ese trabajador o trabajadora al

objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado.

Se dará traslado al comité de empresa, delegado o delegada de personal o delegado o delegada sindical de las medidas adoptadas para y de su seguimiento y evolución.

Artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación.

1. Las plazas vacantes existentes en cada empresa o centro de **trabajo y los puestos de nueva creación** ~~podrán proveerse o amortizarse.~~ **deberán ser comunicadas a la RLT. En cualquier caso la empresa deberá informar a los trabajadores de dichas vacantes y del procedimiento para cubrirlas, teniendo preferencia para ello los trabajadores con contratos parciales. En caso de ser necesario la amortización de una vacante, deberá ser informada a la RLT de los trabajadores los cuales emitirán informe sobre dicha amortización y si se ajusta a lo legalmente establecido o contratado. La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes con la suficiente antelación posible para poder gestionar la solicitud de aquellos trabajadores/as que quieran optar a la vacante, teniendo preferencia sobre la contratación externa siempre y cuando cumpla las condiciones del puesto de trabajo.**

2. En caso de provisión, y con carácter general, la empresa dará traslado de dicha información a los representantes de los trabajadores y publicará en todos los tablones de anuncios de todos sus centros de trabajo o mediante otros procedimientos incluso telemáticos que aseguren la mejor comunicación posible, la convocatoria de plazas vacantes, tanto de sustitución como de nueva creación, indicando en la misma, los siguientes aspectos: lugar de trabajo, grupo profesional, perfil del puesto, formación necesaria, sistema de selección, fecha de presentación de solicitudes y de resolución del proceso.

3. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

4. Con el fin de potenciar la promoción profesional, también de quienes disponen de relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo, la cobertura inicial de vacantes y puestos de nueva creación se realizará a través de procesos de promoción interna de trabajadores en activo y excedentes voluntarios. Las personas con discapacidad tendrán derecho a un ajuste razonable de cualquier condición o elemento del sistema de provisión del puesto de trabajo vacante o de nueva creación, a fin de no situarse en situación de desventaja respecto a las personas que no tiene discapacidad.

5. En los centros especiales de empleo se establecerán unos criterios generales para el acceso al empleo de personas con discapacidad y entre esos

criterios se encontrará la idoneidad de la capacidad para la tareas y funciones asignadas a la plaza a ocupar.

Artículo 24. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Las empresas con cincuenta trabajadores y trabajadoras o más reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 3 % de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el citado porcentaje queda incluido, en su caso, el porcentaje del 2 % establecido en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y disposiciones vigentes.

Asimismo, se adaptarán los procesos de selección e incorporación, para garantizar las oportunidades de acceso a todas las personas con discapacidad.

Artículo 25. Extinción de contrato.

1. La extinción del contrato, cualquiera que sea su forma o naturaleza, se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y aquellas normas específicas previstas para los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial.

2. Será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o, en caso de que éste no exista, del equipo de valoración del centro, que 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 en los términos establecidos en la citada norma u otra que la sustituya.

3. Igualmente será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o si éste no existiese, del equipo de valoración del centro, en el caso de que se proceda a realizar un expediente de regulación de empleo cuando afecte a trabajadores con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la legislación aplicable a dicha relación laboral de carácter especial.

4. Tal y como recoge la legislación específica, los centros especiales de empleo no responden a una sola finalidad, puesto que junto a la finalidad productiva que persiguen, su fin último y principal es la integración laboral y social de las personas con discapacidad, dispensándoles los apoyos y ajustes personales y sociales necesarios para el cumplimiento de dicha finalidad con el objeto de evitar, además, la existencia de cualquier discriminación hacia las personas con discapacidad en el acceso a un empleo remunerado que permita su desarrollo personal, social y laboral. Es absolutamente indispensable para el cumplimiento del fin fundamental de integración social y laboral de personas con discapacidad que constituye el objeto de todo centro especial del empleo, la obtención de ayudas económicas de las administraciones públicas, sin las cuales los centros especiales de empleo no pueden subsistir al no poder, por su propia naturaleza y composición, competir en condiciones normales y de igualdad con las demás empresas en el mercado abierto de trabajo.

5. **En los supuestos de extinción del contrato, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización que, en su caso, establezca la legislación vigente, incluyendo las mejoras salariales que se deriven de la firma de este CCG aunque la firma se produzca con posterioridad a la extinción del contrato**

Artículo 26. Preaviso del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje 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 el caso de acceso al puesto de interino.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora 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 27. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras.

1. Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo mediante cualquiera 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 los trabajadores que estuvieran adscritos a dicho 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 los trabajadores y trabajadoras, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalía. La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.

b) Trabajadores/as 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 o mediante cualquier permiso, si hubieran estado adscritos a la misma al menos tres meses.

c) Trabajadores/as que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

A fin de instrumentar la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la 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 personas trabajadoras afectadas.

- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

- Parte de Incapacidad Temporal y/o confirmación del mismo.

- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de 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 trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste 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 deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

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

3. Asimismo se mantendrán los plazos establecidos en los Convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

4. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun

cuando vinieran prestando servicios, directa y personalmente, en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

5. Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de trabajadores sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante con carácter excepcional, mientras ese centro especial de empleo mantenga la adjudicación de la citada contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de los trabajadores de la empresa saliente.

6. Con la sola excepción de lo previsto en los párrafos anteriores, en todos los demás 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 de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

7. Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

8. 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 dicho plazo de entrega, éste será de cinco días hábiles contados 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 caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

9. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores/as 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.

b) Los trabajadores/as 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.

10. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período 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.

11. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte 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, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

12. 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 contratase con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

13. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de 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 trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

14. La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte de la empresa saliente de otras contrata ajenas a la que es objeto de subrogación.

15. 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 del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina jurisprudencial.

16. **En caso de subrogación en licitaciones públicas la empresa entrante mantendrá la representación legal de los trabajadores de la empresa saliente sin merma de los derechos establecidos en la ley actual para dichos representantes.**

Artículo 28. Movilidad geográfica.

1. La movilidad geográfica se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Las personas trabajadoras 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 empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro en donde esté recibiendo el tratamiento.

3. La víctima de violencia de género o terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

Como norma general los trabajadores y trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado. Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Se pacta expresamente que la movilidad geográfica sólo podrá aplicarse, como último recurso y cuando esta haya afectado al resto de plantilla, aquellos trabajadores y trabajadoras que formen una unidad familiar legalmente constituida y que tengan hijos.

Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica.

Notificado el traslado, el trabajador o trabajadora podrá optar por:

- Aceptar su traslado o desplazamiento siguiendo lo establecido en este convenio colectivo.
- Impugnar la decisión de traslado sin perjuicio de su cumplimiento.
- Extinción laboral, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

Posibilidad de volver al centro de origen.

Los traslados temporales conllevarán la reserva de puesto de trabajo en el centro o programa de origen. Cuando desaparezcan las causas que motivaron el traslado, el trabajador o trabajadora regresará a su centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este centro cese su actividad, la empresa y el trabajador/a acordarán con el asesoramiento de los representantes de los trabajadores y trabajadoras el nuevo centro de destino. Si en el centro de origen del trabajador/a trasladado, se produjera una vacante de su mismo puesto de trabajo, se atenderá a lo dispuesto en los artículos referidos a vacantes y promociones.

Desplazamientos temporales.

Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de 12 meses en un período de tres años, o hasta 12 meses continuados. El desplazamiento conlleva un cambio en el lugar de residencia del trabajador o trabajadora.

En el supuesto de desplazamiento temporal del trabajador/a, cuya duración sea superior a tres meses, será informado por escrito por la empresa o entidad con una antelación de 15 días laborables; cuando el traslado sea por un tiempo inferior a tres meses, será informado el trabajador/a con una antelación de siete días laborables a la fecha de su efectividad. Los trabajadores y trabajadoras desplazados temporalmente tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco días laborables, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de la empresa o entidad. La

empresa o entidad abonará al trabajador/a las dietas y gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento temporal, atendiendo a lo dispuesto en el capítulo «Gastos y otros».

Traslados permanentes.

Se consideran traslados permanentes aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa los 12 meses continuados, o es superior a 12 meses en un período de tres años. El traslado hace necesario el cambio de domicilio habitual. En caso de traslado permanente del trabajador o trabajadora, la decisión deberá ser notificada por escrito, por la empresa o entidad al trabajador/a, así como a sus representantes legales del centro si los hubiese, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. En caso de que el trabajador o trabajadora sea trasladado, éste percibirá una compensación única por traslado de 3000 euros. Abonando los gastos de desplazamiento del trabajador así como los gastos de guardamuebles o mudanza en caso de cambio de domicilio del trabajador. Para ello se establece una ayuda de 100€ al mes durante tres meses improrrogables, en concepto de ayuda por búsqueda de vivienda. En caso de que un desplazamiento temporal pase a traslado permanente, el trabajador o trabajadora percibirá la compensación por traslado y dejará de percibir las dietas y gastos de viaje establecidos para los desplazamientos temporales. Si por traslado, uno de los cónyuges o pareja de hecho cambia de domicilio habitual y, el otro fuera trabajador también de la misma empresa, tendrá derecho el no trasladado a ser trasladado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo

Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar voluntariamente el traslado o desplazamiento en el ejercicio del mismo o diferente puesto de trabajo dentro de la misma empresa

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 29. *Retribuciones.*

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos

retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Estas retribuciones corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del Convenio.

2. Los centros especiales de empleo que no tengan la consideración de iniciativa social de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.4 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, cuando presten servicios a terceros indistintamente de la modalidad jurídica utilizada, se regularan en materia salarial por lo establecido en el Convenio colectivo del sector de actividad en el que los trabajadores realicen sus tareas siempre que las retribuciones fijadas en éstos sean superiores a las establecidas en las tablas salariales del presente Convenio.

Igualmente, los centros especiales de empleo regulados en el citado artículo 43.4 que tengan personal realizando alguna actividad dentro de la administración pública o trabajando directamente para ella, a través de cualquier forma de licitación, serán retribuidos según los Convenios que resulten de aplicación para la actividad y puestos de los trabajadores a excepción de aquellos que liciten vía contratación reservada. Esta afectación a las tablas salariales relativas a la actividad que realicen los trabajadores será de aplicación para los procesos de licitación que se publiquen posteriormente a la entrada en vigor de este Convenio y así lo establezcan los mencionados procesos.

3. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

4. A los solos efectos de cálculo de los costes salariales para la suscripción de cualquier relación jurídica con terceros, se establece un salario de referencia del sector para cada grupo profesional. Este salario de referencia será la suma del salario base más los complementos de desarrollo y capacitación profesional regulado en el artículo 34, en sus dos niveles.

5. En el caso de los centros de educación especial se estará a lo establecido en el Título V del presente Convenio.

6. Cuando se exija una titulación superior a la necesaria para desarrollar las funciones propias de un determinado puesto de trabajo, la retribución corresponderá a la del grupo profesional ligada a esa titulación.

Artículo 30. Estructura salarial.

1. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales.

2. Cada trabajador o trabajadora de centro de atención especializada o de centro especial de empleo percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional que le corresponda y, en su caso, los complementos regulados en el artículo 33, el complemento personal previsto en el artículo 34.1 (parte no absorbible de antiguo CDP) y el complemento de puesto regulado en la

disposición transitoria primera. Este complemento de desarrollo y capacitación profesional tiene carácter no compensable, no absorbible y revisable.

El complemento de desarrollo profesional (CDP) regulado en el artículo 36 del XIV Convenio colectivo es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que se regula en el presente Convenio por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional vinieran percibiendo los trabajadores se integrarán en el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional, hasta un máximo de un 5,6 % de la cantidad que se viniera percibiendo como el antiguo complemento de desarrollo profesional. La diferencia desde el 5,6 % hasta la cantidad que se viniera percibiendo por el antiguo CDP se integrará en un nuevo complemento personal no absorbible, no compensable y no revisable.

3. Cada trabajador o trabajadora de centro educación especial percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, y el complemento de antigüedad. El complemento de antigüedad tiene carácter no compensable y no absorbible.

4. Mediante acuerdos o pactos de empresa podrán establecerse otros conceptos retributivos que también tengan carácter mínimo a efectos del apartado anterior.

5. Sin perjuicio de lo anterior, formarán parte del salario de los trabajadores aquellos complementos retributivos autonómicos que estén en vigor o que puedan negociarse en el ámbito temporal de este Convenio.

Artículo 31. Proporcionalidad de las retribuciones.

En el supuesto de empresas que tengan **o presten servicios en** varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este Convenio, y los trabajadores y las trabajadoras presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen retributivo regulado en este Convenio en proporción a los períodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos, sin menoscabo de la correcta construcción de su contrato de trabajo o contratos de trabajo.

Artículo 32. Tablas salariales y revisión.

1. Las retribuciones que percibirán las personas trabajadoras de centros especiales de empleo y centros de atención especializada serán para los años 2019, 2020 y 2021 las reflejadas en las respectivas tablas salariales del anexo III del presente Convenio.

Finalizada la vigencia del Convenio, las tablas fijadas en el presente Convenio se actualizarán como determinen las partes negociadoras para periodos sucesivos de tres años conforme al IPC acumulado en el periodo anterior garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 3,75 % para el periodo de tres años, sobre el salario base, independientemente de la evolución del IPC. En caso de que las partes no logren un acuerdo en el plazo de tres meses se procederá a la actualización de las mencionadas tablas aplicando un 50 % del porcentaje correspondiente al IPC acumulado al incremento del salario base y otro 50 % al incremento por igual de los niveles de desarrollo,

garantizándose en todo caso un incremento mínimo del 3,75 % sobre el salario base.

2. Los incrementos salariales pactados en el punto anterior serán de aplicación en los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo. No serán de aplicación para los centros educativos que se regularán en materia retributiva por lo establecido en el capítulo II del título V del presente Convenio.

3. Cuando se produzca un incremento del Salario Mínimo Interprofesional que situé éste por encima de los 900 euros/mes (12.600 €/año) referido a la jornada legal de trabajo, la Comisión Negociadora se reunirá, en el plazo no superior a un mes desde la publicación en el BOE, para realizar los ajustes que sean necesarios en las tablas salariales.

4. A partir del 1 de enero de 2019 las empresas estarán obligadas a hacer los ajustes necesarios para acomodar a cada trabajador a su correspondiente grupo profesional según la tabla de conversión que aparece en el anexo II y en función del puesto de trabajo que aparezca señalado en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador.

Asimismo y, con efectos desde el 1 de enero de 2019, se ajustarán los salarios base correspondientes a la nueva clasificación profesional, según el mencionado anexo II.

A los efectos de este artículo y, en el caso que sea necesario, será de aplicación el Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial y para la convalidación de estudios extranjeros de educación superior, y el procedimiento para determinar la correspondencia a los niveles del marco español de cualificaciones para la educación superior de los títulos oficiales de Arquitecto, Ingeniero, Licenciado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico y Diplomado.

Artículo 33. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados.

Las cantidades que hasta el 30 de junio de 2012 se venían percibiendo por los antiguos complementos de antigüedad y de mejora de la calidad (que se suprimieron en el XIV Convenio Colectivo) y que a partir del 1 de julio de 2012 quedaron integradas y congeladas en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, no absorbible y no revisable, seguirán percibiéndose con el mismo carácter.

Artículo 34. Complemento de desarrollo y capacitación profesional.

1. El complemento de desarrollo profesional (antiguo Complemento de desarrollo Profesional, CDP, regulado en el artículo 36 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad) es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que regula el presente Convenio, por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional vinieran percibiendo los trabajadores/as se integran en este nuevo complemento de desarrollo y

capacitación profesional hasta un máximo del 5,6 %. La diferencia desde el 5,6 % hasta la cantidad que se viniera percibiendo del antiguo complemento de desarrollo profesional se integrará en un complemento personal no absorbible ni compensable y no revisable.

2. El complemento de desarrollo y capacitación profesional estará compuesto por dos niveles (N1 y N2) que se devengarán una sola vez cada uno de ellos y su puesta en marcha comenzará a partir del 1 de enero de 2019.

3. Los niveles de desarrollo se devengarán una vez pasado el plazo que se establece para cada nivel en los párrafos siguientes y siempre que el trabajador haya realizado las acciones formativas previstas por la empresa.

4. La empresa podrá establecer las acciones formativas del trabajador como consecuencia de:

- 1) Sus procesos y planes de desarrollo profesional,
- o 2) Planes formativos.

5. La empresa entregará al trabajador la propuesta de formación que, en su conjunto, deberá tener una duración de 75 horas para el periodo de tres años y que computará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que la empresa no proporcione las acciones formativas correspondientes estará obligada automáticamente a abonar al trabajador el nivel de desarrollo devengado. Estas acciones formativas podrán imputarse a las horas previstas en el artículo 62 de este Convenio.

6. El nivel de desarrollo N1 se devengará de acuerdo a lo establecido en el presente apartado:

Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa con anterioridad al 1 de julio de 2016, percibirán el complemento del primer nivel (N1) de desarrollo y capacitación profesional desde el 1 de enero de 2019.

Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa desde el 1 de julio, de 2016 percibirán, desde el 1 de enero de 2019, el nuevo salario base del presente Convenio siendo absorbido en éste todas las cantidades que en concepto del antiguo complemento de desarrollo profesional que hubiere cobrado o devengado. A estos trabajadores les corresponderá percibir el primer nivel (N1) de su complemento de desarrollo y capacitación profesional a partir del 1 de enero de 2022.

Los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2019 devengarán el derecho a percibir el nivel de desarrollo N1 una vez pasados tres años a contar desde el día en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando hayan realizado la formación prevista por ésta.

La cuantía de este primer nivel de desarrollo y capacitación profesional será del 7,5 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente Convenio para cada grupo profesional.

7. El nivel de desarrollo N2 se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N1, siempre y cuando el trabajador haya realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado periodo.

La cuantía de este segundo nivel de desarrollo y capacitación profesional (N2) será del 5,5 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente Convenio para cada grupo profesional.

A partir del 01/01/2022 devengará el tercer nivel de desarrollo (N3) cuya cuantía será del 5,5% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente Convenio para cada grupo profesional.

8. Para calcular la antigüedad de un trabajador o trabajadora en una empresa, a los solos efectos de fijar el momento en el que tiene derecho a cobrar el complemento referido en los párrafos anteriores, se tomarán en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado por dicho trabajador a la Tesorería de la Seguridad Social, según conste en su certificado de vida laboral, independientemente del tipo y número de contratos por los que haya prestado servicios en dicha empresa y sea cual fuere el tiempo de interrupción entre contratos, así como en los supuestos de sucesión de empresas.

9. Este complemento se abonará en las 14 mensualidades del año; igualmente se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 35. Complemento de nocturnidad.

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el ~~25-%~~ **50%** del salario base de su grupo profesional. Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa ni, en período de vacaciones.

2. El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras por este o similar concepto.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, mantendrán las mejores condiciones aquellas personas trabajadoras que venían percibiendo el complemento de nocturnidad en condiciones diferentes a las reguladas en este artículo.

- **Complemento de turnicidad para aquellos trabajadores que rotan de turno de un 25% de su salario base**

Artículo 36. Complemento por trabajo en días festivos y domingos.

~~1. El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce 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 lo anterior si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso en su calendario laboral, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.~~

~~Independientemente de lo anterior el personal tendrá un día de descanso (laborable) por cada día de festivo no contemplado como tal en su calendario laboral.~~

~~El personal que trabaje en uno de los los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho a percibir el complemento estipulado en el apartado 3 y un día laboral de descanso elegido por el trabajador/a. De igual manera se aplicará lo dispuesto en este punto para quien trabaje el 24 y/o el 31 de diciembre y/o el 5 de enero.~~

2. ~~El complemento~~ **Los complementos** de festividad **y domingos** regulados en el presente artículo se abonarán íntegramente al trabajador o trabajadora por una jornada ordinaria, correspondiendo al trabajador/a la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo **y/o domingo**.

3. La cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por ~~3,50~~ **4,5** euros.

4. **La cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de domingos se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas 3,5 euros**

5. Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio colectivo vengan percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si esta fuese superior a la regulada en este artículo, el trabajador continuará percibiéndola como complemento personal.

Artículo xx. Complemento por penosidad/peligrosidad

20% del salario base

Artículo 37. Complemento de dirección y complemento de coordinación.

1. Las personas trabajadoras quienes la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 250 euros en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, excepto en los centros educativos concertados donde será de aplicación lo establecido en el artículo 107.

El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice. Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales del grupo profesional al que pertenece.

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del Convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 1 de este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal.

El complemento de dirección se devengará a partir del día en que el trabajador comience a ejercer esta función de dirección.

2. Se establece un complemento salarial de coordinación para aquellos trabajadores a los que expresamente se les encomiende la coordinación de recursos humanos en su ámbito de actividad, excepto en los centros educativos concertados donde será de aplicación lo establecido en el artículo 107.

La cuantía de este complemento será de 100 euros en el caso de que las tareas de coordinación no abarquen la jornada completa del trabajador quedando liberado de las tareas para las que fue contratado una parte de la jornada inferior al 50 % de la misma. En el caso de que las tareas de coordinación se desarrollen durante toda la jornada laboral, quedando el trabajador liberado de las tareas para las que fue contratado, ascenderá la cuantía del complemento a 175 euros. En ambos casos el complemento se percibirá en cada mensualidad ordinaria del año.

La encomienda explícita deberá contener la parte de la jornada que el trabajador tiene que dedicar a la tarea de coordinación.

El complemento de coordinación se devengará a partir del día en que el trabajador comience a ejercer esta función de coordinación.

Artículo 38. Complemento de Certificado de Aptitud Profesional.

Los trabajadores, que estando contratados en el puesto de conductor al amparo del XIV Convenio Colectivo, que deban conducir vehículos de la empresa, para los que resulte obligatorio estar en posesión del permiso de conducción de las categorías C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D, D+E y que hayan superado los cursos y exámenes exigidos para la obtención del CAP (Certificado de Aptitud Profesional), conforme a la Directiva 2003/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2003, relativa a la cualificación inicial y a la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte de mercancías o de viajeros por carretera, percibirán un complemento de 150 euros mensuales, por cada mes efectivo de trabajo.

Este complemento no se aplicará para aquellos trabajadores, que realizando funciones para las que habilita el CAP, estuvieran contratados en otro puesto de trabajo cuyo salario sea superior al correspondiente al de conductor, según la tabla salarial más el complemento regulado en el párrafo anterior.

Artículo 39. Complemento específico.

Los trabajadores y trabajadoras de atención directa que presten sus servicios ~~en centros de atención especializada~~ ~~calificados específicamente por la Administración Pública competente~~ para la atención a personas con discapacidad y trastorno de conducta percibirán un complemento específico de 220 euros anuales a percibir de forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

Artículo 40. Plus de residencia e insularidad para centros de atención especializada.

Todo el personal tendrá derecho al plus de residencia e insularidad cuando residan en las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla. Su cuantía será la pactada por las partes legitimadas en el ámbito autonómico.

El plus de residencia e insularidad queda condicionado al pago del mismo de forma específica por parte de la administración pública correspondiente, sin que la empresa deba abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 41. Otros complementos de ámbito sectorial autonómico o de empresa.

Los complementos retributivos variables de carácter autonómico o del ámbito de la empresa que se acuerden entre las partes legitimadas se remitirán a la comisión paritaria de este Convenio colectivo.

Artículo 42. Vigilancias. Alimentación y alojamiento.

1. El personal que de mutuo acuerdo con la empresa utilice los servicios de alimentación y alojamiento, abonará, como máximo, el 50 % de los honorarios establecidos para las personas usuarias.

2. El trabajador o trabajadora a quien se encomiende y que acepte voluntariamente la vigilancia durante el período de las comidas y descansos correspondientes, no formando parte de las funciones propias derivadas de su contrato de trabajo o de su horario habitual, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente los servicios de alimentación. El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia no se computará como tiempo de trabajo.

3. El personal al que se encomiende la asistencia y vigilancia de las personas usuarias con discapacidad durante el período de las comidas y descansos correspondientes, por encontrarse entre sus funciones y horario de trabajo, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, ~~abonando el 50 % de los honorarios establecidos para las personas usuarias.~~ **de manera gratuita.**

Artículo 43. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual.

No se podrán realizar horas extraordinarias por encima de las 45 horas semanales reguladas en el régimen de jornada irregular regular establecido en el artículo 50.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias será la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante, a falta de acuerdo se abonarán al valor de ~~1,25~~ **1,75** de la hora ordinaria; en lo no previsto en el presente artículo se estará a lo prevenido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización

produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción a la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en casos de pérdida de materias primas.

4. De conformidad con lo prevenido en el artículo 13 del Real Decreto 1368/1985, al personal contratado en relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo en los casos excepcionales recogidos en dicha norma o en otra que la sustituya en el futuro.

5. La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número y causas de las horas extraordinarias efectuadas.

Artículo 44. Pagas extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de Convenio, en los casos proceda, el complemento de desarrollo y capacitación profesional previsto en el artículo 34, el complemento personal regulado en el artículo 33, el complemento personal previsto en el artículo 34.1 (parte no absorbible de antiguo CDP) y el complemento de puesto regulado en la disposición transitoria primera.

Los complementos salariales no incluidos en este Convenio colectivo general que se pacten en ámbitos inferiores también se integrarán en las pagas extraordinarias cuando así lo hayan expresamente acordado las partes legitimadas en el acuerdo o Convenio colectivo correspondiente.

También formarán parte de las pagas extraordinarias los complementos personales generados por causas de absorción y compensación, salvo que se haya pactado su prorrateo en 12 mensualidades.

Las pagas extraordinarias se abonarán una antes del 30 de junio, y otra antes del 23 de diciembre.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador/a, podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

Si el disfrute de las vacaciones coincidiera con la fecha del cobro de la paga extraordinaria, la paga extraordinaria se hará efectiva antes del inicio de las vacaciones.

Las pagas extraordinarias se incluirán en cálculo del complemento de Incapacidad Temporal.

Artículo 45. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.

1. Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará al trabajador o trabajadora una dieta de 15 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30

40 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de ~~60~~ **80** euros si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento al trabajador o trabajadora.

2. Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.

3. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido. **En el caso de prestar servicios en el mismo día en diferentes centros de trabajo, el tiempo de desplazamiento entre ellos se considerará tiempo efectivo de trabajo.**

4. Cuando el centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros del casco de la población del municipio en que esté ubicado, la empresa ~~podrá poner~~ **pondrá** a disposición de los medios de transporte o ~~abonarles~~ **abonará** el importe del billete en medio de transporte público.

5. Los trabajadores/as podrán utilizar para su desplazamiento al centro de trabajo el mismo vehículo que utilicen las personas con discapacidad, siempre que dispongan del número de asientos suficientes. Si además se les encomendase la vigilancia de estos, tendrán derecho a un complemento de 90 € mensuales, que solo se percibirá en los meses en que atiendan la citada vigilancia, sin que el tiempo que inviertan en esta tarea se compute dentro de la jornada de trabajo.

6. No se percibirá la compensación establecida en el artículo anterior cuando dentro de la jornada ordinaria de trabajo se encomiende las funciones de vigilancia en el desplazamiento.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 46. La jornada de trabajo.

1. Se estará a lo previsto en este Convenio colectivo en los artículos correspondientes de los títulos tercero, cuarto y quinto de este Convenio.

2. El calendario de trabajo de cada empresa será realizado por la empresa con las especificaciones que en cada caso correspondan conforme a los Títulos III, IV y V de este Convenio.

Artículo 47. Descanso diario y semanal.

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12

horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo. Cuando la jornada diaria se realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 períodos.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del trabajador/a por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real decreto 1561/1995.

3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

4. En las residencias y pisos tutelados el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos ~~una vez~~ **dos veces** cada cuatro semanas, salvo si se trata de trabajadores que únicamente presten servicios durante el fin de semana.

5. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este Convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensado con retribución equivalente.

6. Todas las personas trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo, independientemente de su derecho a percibir el complemento retributivo de festividad que les corresponda.

7.- Los tiempos de descanso, independientemente de para que se empleen, serán considerados tiempo efectivo de trabajo.

Establecer con carácter general un descanso en la jornada de 30 minutos que será computado dentro de la jornada laboral, siempre que no se superen las 5 horas continuadas de trabajo.

~~8.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.~~

Artículo 48. Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este Convenio colectivo.

Artículo 49. Calendario laboral.

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes del 31 de enero para cada empresa o centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

- a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este Convenio colectivo.
- b) El horario de trabajo.
- c) Las vacaciones.
- d) La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de trabajadores.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de las personas trabajadoras.

En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

2. En cuanto al calendario de los centros de educación se estará a lo dispuesto en el artículo 104.

3. El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

4. 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 por cada comunidad autónoma y ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.

5. En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este Convenio, y los trabajadores presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo reguladas en este Convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos.

Artículo XX. Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

~~En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.~~

Cuando se produzca una solicitud de adaptación de la duración y/o de la distribución de la jornada por parte de una persona trabajadora, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores sistemas que garanticen un tratamiento ordenado, común e igualitario y faciliten el acceso a este derecho, estableciendo las prioridades necesarias a la hora de confeccionar los calendarios laborales y los distintos horarios de trabajo en la empresa. Se tendrá especial consideración con la distribución horaria de las personas trabajadoras que estén contratadas a tiempo parcial. Así mismo se deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En ausencia de representación legal de los trabajadores o en caso de desacuerdo fehacientemente demostrado, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de veinte días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo XX. Registro de la jornada de trabajo.

Incluir el firmado

Artículo 50. Distribución irregular de jornada.

1. La empresa podrá disponer de hasta un 10 % de horas anuales a distribuir de forma irregular y que tendrán los efectos de horas ordinarias de trabajo. En el caso de los centros educativos será de un 5 % del total anual de la jornada.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

2. Este Convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria en tanto que ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la empresa, de las personas usuarias de sus servicios y de las personas trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias por lo que empresa y comité de empresa velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

3. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con un mínimo de 5 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.

4. La regulación de la jornada irregular no podrá exceder el límite de 45 horas de jornada semanal.

5. La empresa estará obligada a determinar el mecanismo de compensación de la variación de horas mediante el ajuste del calendario laboral, bien con periodos posteriores de reducción de jornada o días de descansos.

En los supuestos en los que las horas de jornada irregular no estuviesen contemplada en el calendario laboral dicho ajuste deberá realizarse en el año natural.

6. En cualquier caso, la prolongación de la jornada consecuencia de esta distribución irregular, no podrá ser de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia por razones reconocidas legalmente de salud laboral, reducción de jornada por cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia o por cualquiera de las derivas del artículo 55 del presente Convenio.

7. En el caso del personal docente las horas que se reserven para su distribución irregular solo podrán emplearse para realizar actividades no lectivas.

Artículo 51. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas **(estipular como mínimo que un % de la plantilla las pueda disfrutar en verano)** . En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

Este apartado no será de aplicación al personal de los centros educativos, cuyo régimen de vacaciones se regula en el título quinto de este Convenio.

2. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los períodos vacacionales solicitados y/o concedidos. De fraccionarse, en este caso, las vacaciones en dos períodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales continuados.

3. El período preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

4. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

5. Cuando el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo XX. Reducción gradual del horario laboral en el personal cercano a la jubilación

Aquellas personas trabajadoras podrán reducir de manera voluntaria su jornada laboral en un 10%, manteniendo íntegras sus retribuciones, siempre que haya cumplido 63 años de edad y tenga reconocidos 15 años de servicios efectivos en la misma empresa.

CAPÍTULO V

Permisos,

Excedencias

Artículo 52. Ausencias justificadas.

1. Con carácter general y para todas las personas trabajadoras reguladas por este Convenio colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente **(se podrán empezar disfrutar desde 3 días antes al hecho causante)**.
 - b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo. Así mismo se concederán dos días naturales adicionales para los casos de nacimiento por cesárea.
 - c) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
 - 3 días laborables en caso de cónyuge, hijos y padres.
 - 2 días laborables en caso de otros parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En ambos supuestos, cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km. fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará dos días naturales.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70 % de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.
 - d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
 - e) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.
 - f) Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.

g) Para cualquier otro permiso o licencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

h) Los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas ~~de especialistas~~ tanto del propio trabajador como de hijos menores de **edad** ~~14 años~~, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. ~~Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral.~~ Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio. **En caso de familia numerosa el cómputo anual será de 30 horas**

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de los mismos, será ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización contemplado en el apartado 1c) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente **artículo apartado**, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

i) **Tres días de asuntos propios**

j) **Permiso COVID-19. En caso de confinamiento obligado de hijos/as menores de 16 años los progenitores dispondrán de los días que dure dicho confinamiento.**

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del

permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 5.
4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. ~~Por~~

~~convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.~~ **Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas por acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora.**

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- 5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados ~~4, 5 y 6~~ 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.** ~~No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.~~ **La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.**

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados ~~4, 5 y 6~~ 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

- 6. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.**

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan ~~en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores,~~ o conforme al ~~por~~ acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 53. Permisos no retribuidos.

1. Todo el personal podrá solicitar ~~un único~~ **dos** permisos sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de ~~noventa~~ **120** días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad 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, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso o 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, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

2. Una vez agotadas las 20 horas fijadas en el punto h) del artículo anterior tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador en el mes siguiente en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador.

A los trabajadores con relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo no se les aplica esta previsión sino que se regirán por lo previsto en el artículo 96 del presente Convenio.

Artículo 54. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

El trabajador en excedencia voluntaria ~~conserva~~ **tendrá reserva de puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Para periodos superiores conserva** solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El trabajador o trabajadora, con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. La empresa concederá excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

– Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

– Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

– Por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa.

En estos supuestos la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

4. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.

5. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación.

La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

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

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador con contrato de interinidad vinculado a la suspensión del trabajador excedente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

6. Todo trabajador o trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en el grupo profesional en el que ejercía su actividad en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

7. **Excedencia violencia de género**

Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 55. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de Trabajadores, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de Trabajadores quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se ejercerán conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

5. Desde la dirección de las empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

6. **Cotización del 100% de la base reguladora durante todo el tiempo que dure la reducción de jornada por cuidado de familiar o menor. Ampliación de 12 a 14 años el límite de edad.**

Artículo 56. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

La suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 57. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

~~En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.~~

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas

ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una

duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto de la trabajadora que tome la decisión de abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 58. *Licencias no retribuidas.*

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

Artículo 59. *Lactancia.*

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Para el personal docente en pago delegado de los centros de educación especial concertados la acumulación del permiso de lactancia se ajustará a los términos pactados en el acuerdo que a tal fin se alcance con la consejería de

educación competente o las instrucciones que sobre este derecho dicte unilateralmente la mencionada administración.

Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales continuados **para contratos a tiempo completo.**

En el caso del personal de pago delegado se estará a los acuerdos autonómicos en aquellos territorios donde éstos existan. El abono de salarios de dicho período corresponderá en todo caso a la Administración Pública competente para el personal docente en pago delegado.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 60. Principios generales.

Las empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la comisión sectorial de formación.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, así como a recibir una oferta formativa, estructurada en módulos formativos, vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad y al reconocimiento de competencias profesionales en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se

compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores/as y a la promoción.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b. Actualización y puesta al día de las competencias y los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- c. Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio, así como ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente Convenio.
- d. Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.
- e. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.
- f. Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador/a como a la dinámica de la empresa.

Artículo 61. Desarrollo de la formación.

1. La comisión sectorial de formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:
 1. Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.
 2. Elaboración de las propuestas de las acciones formativas que tengan objetivos e itinerarios formativos.
 3. Petición a la comisión general de formación continua de aquellos cursos que se entienda deban ser financiados por ella.
 4. Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.
2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador/a, o siendo este último quien propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente.

3. Para llevar a término los planes de formación elaborados por la comisión paritaria sectorial estatal de formación del Convenio, las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de estos acuerdos.
4. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de las personas trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional.
5. Como criterio general para la asistencia a los cursos programados, tendrán prioridad las personas trabajadoras que hayan participado en menos acciones formativas y que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso y, dentro de estos, gozarán de prioridad las personas trabajadoras menos cualificadas.

Artículo 62. Permisos para la formación.

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a 25 horas anuales de formación, que podrán ser acumulables en períodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o en centro externo 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/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador/a participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella.

El personal que preste sus funciones en horas nocturnas, o en otro horario no coincidente con las horas en que se organicen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de trabajadores. Tendrán por tanto derecho también a las 25 horas de formación dentro de su jornada aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con el trabajador la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.

2. Permisos individuales de formación (PIF). Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

3. Cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, la empresa siempre que sus necesidades organizativas lo permitan, le facilitará el cambio de turno que fuese imprescindible para compatibilizar su trabajo con la realización de sus estudios, así como, siendo posible, le otorgará preferencia para elegir turno de trabajo.

4. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias oficiales de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente. Este tiempo podrá ser computado dentro del tiempo dedicado a formación.

5. También podrá disfrutar de permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título, no computando como jornada efectiva de trabajo.

6. Tendrán prioridad para asistir a los cursos programados aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo relacionados directamente con

el objeto de la formación ofertada, y dentro de estos, gozarán de prioridad de asistencia aquellos trabajadores menos cualificados.

7. Esta materia en relación a centros de educación especial se estará a lo dispuesto en el artículo 115.

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 63.

Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a. El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- b. Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- c. Tres faltas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días
- d. No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- e. La falta injustificada de un día, dentro de un periodo de 30 días
- f. **La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.**

Artículo 64. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a. Cualquiera actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- b. Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.
- c. Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d. El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas atendidas en el centro o

peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

e. La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 65. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) Cualquiera actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- b. El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- c. Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias.
- d. El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- e. El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- f. El abuso de autoridad.
- g. La simulación de enfermedad o accidente.
- h. La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- i. Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j. La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 66. Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

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

a. Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b. Faltas graves:

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

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

c. Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 67. Prescripción.

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras 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 a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 68. No discriminación.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Artículo 69. Electores y elegibles.

Todo trabajador/a podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.S.

Artículo 70. Garantías.

Todo trabajador afiliado a un sindicato o quienes ostenten cargos en las organizaciones sindicales más representativas tendrán los derechos expresados en la ley.

Tanto los miembros de los comités de empresa como los delegados sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la ley.

Artículo 71. Derechos.

1. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la L.O.L.S., las personas trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a. Constituir secciones sindicales de conformidad a lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.
- c. Recibir información que le remita su sindicato.
- d. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la L.O.L.S., a:

- a. A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
- b. Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los Convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.
- c. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- d. A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 72. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, comunidad autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros del comité de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación del mismo.

Artículo 73. Reunión.

Se garantizará el derecho que las personas trabajadoras del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al director/a o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, los centros podrán regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

Artículo 74. Secciones sindicales.

Las organizaciones sindicales podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa. Las secciones sindicales tendrán derecho:

- a. A disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la información que pueda interesar a afiliados y trabajadores.
- b. A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las empresas con más de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos entre sus afiliados y en el siguiente número: 1 delegado sindical en las empresas de 250 hasta 750 trabajadores; dos en empresas de 751 a 2.000 trabajadores; tres en empresas de 2.001 a 5.000 trabajadores; y cuatro en empresas de 5.001 trabajadores en adelante.

Las empresas de menos de 250 trabajadores podrán elegir delegados sindicales de sus secciones sindicales hasta un máximo de tres delegados por sección sindical de conformidad con la siguiente escala: Hasta 100 trabajadores 1 delegado/a sindical; de 101 a 175 dos delegados/as; de 176 a 249 tres delegados/as sindicales. Estos delegados/as sindicales tendrán los mismos derechos que los previstos para delegados de empresas de 250 trabajadores o más excepto el disfrute del crédito horario.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para los miembros de comités de empresa; la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; podrá asistir a las reuniones de los comités y los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, en los períodos de consulta de los procedimientos sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial; recibir y distribuir información entre los trabajadores; celebrar reuniones y asamblea previa comunicación al empresario en los centros de trabajo.

Las secciones sindicales están legitimadas para negociar en los Convenios colectivos de empresa, siempre y cuando sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

CAPÍTULO IX

Mejoras sociales

Artículo 75. Incapacidad temporal.

1. El presente Convenio colectivo complementa la prestación económica derivada de incapacidad temporal a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por incapacidad temporal se refiere en este Convenio a la retribución mensual ordinaria que percibe el trabajador, computándose todos

los conceptos salariales, tanto fijos como los variables percibidos **incluidos los incrementos salariales producidos durante el período de baja.**

El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la incapacidad temporal, y durante la prórroga extraordinaria de la incapacidad temporal, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

Las pagas extraordinarias que perciba el trabajador/a, no se verán reducidas como consecuencia de las situaciones de I.T que hubiera experimentado el mismo durante los periodos de devengo de aquéllas.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100 % de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. Los accidentes in itinere se regularán según la legislación vigente en cada momento. mejor sería el 100% en todas las bajas como en el sector público pero

3. A partir del momento de la publicación del presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

En la primera baja del trabajador en el año natural, percibirá el 100 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso **aunque exista** y sin interrupción de la baja,

~~En la segunda baja que tuviera el trabajador en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60 % de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4.º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75 % de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.~~

~~A partir de la tercera baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.~~

En la segunda baja del trabajador/a en el año natural, percibirá el 75% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso aunque exista interrupción de la baja. Consecuentemente, el empresario durante los tres primeros días abonará al trabajador el 75% de su retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa y a partir del cuarto día la diferencia entre la cantidad que perciba del INSS como prestación económica de incapacidad temporal y el 75% de su retribución mensual ordinaria.

- En la tercera baja que tuviera el trabajador en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60% de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75% de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

- **A partir de la cuarta baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.**

Cuando concurra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del período de esta baja.

Con carácter excepcional, y siempre y cuando así se acredite, las bajas que se produzcan en las personas como consecuencia de su propia discapacidad tendrán la consideración de primera baja a los efectos del abono del complemento establecido **y no computarán en el período del último año a los efectos de este apartado. y se complementarán siempre al 100% de la base reguladora**

Así mismo el trabajador percibirá el 100 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

4. En el caso del personal de los centros de educación especial se estará a lo dispuesto en el artículo 110.

Artículo 76. Pólizas de responsabilidad civil.

Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, deberán tener suscrita una póliza de responsabilidad civil con suma asegurada no inferior a 150.000 euros por siniestro que garantice la responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes realizadas por todo el personal afectado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente. En las empresas en las que exista personal con titulación y ejerza de personal sanitario, el seguro ha de cubrir la responsabilidad civil profesional sanitaria por acciones u omisiones negligentes o culposas cometidas en el ejercicio de su profesión.

Artículo 77. Anticipo para víctimas de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género, así declaradas por sentencia judicial, podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre su nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación.

Artículo 78. Ayudas por nacimiento o adopción.

El nacimiento o adopción de hijo otorgará el derecho al trabajador/a de centro especial de empleo y de centro de atención especializada a percibir una ayuda de **300** ~~450~~ euros que ascenderá a **500** ~~300~~ euros en caso de nacimiento o adopción de hijo con discapacidad.

CAPÍTULO X
Seguridad y salud
laboral

Artículo 79. Seguridad y salud laboral.

Las empresas, los centros y el personal de las Entidades incluidas 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 ello, deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Para ello desarrollará una Política de Prevención en Salud Laboral que se debe implementar en toda la estructura organizativa.

Artículo 80. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica **anual** 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. **El tiempo utilizado para realizar el reconocimiento médico, incluido el tiempo de desplazamiento será a cargo de la jornada laboral y considerado tiempo efectivo de trabajo**

La vigilancia de la salud está caracterizada por:

1. Los reconocimientos médicos tendrán carácter voluntario y sólo podrán llevarse a cabo con el consentimiento del trabajador. Se exceptúa la voluntariedad los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales.
2. Los resultados de la vigilancia serán comunicados sólo a los trabajadores afectados.
3. Los datos obtenidos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico que lleve a cabo la vigilancia de salud de los trabajadores.

Se garantizará la confidencialidad de toda la información relativa al estado de salud del trabajador y el derecho del trabajador a no verse afectado por sus datos sanitarios, garantizando su no discriminación por tal motivo.

Artículo nuevo: Art 25 de la LPRL (Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinado riesgos):

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida una

discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgo, y en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 81. Protección de la maternidad.

1. En materia de protección de la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales vigente en cada momento.
2. Si de la aplicación de la legislación vigente fuera pertinente realizar evaluación de riesgos y como consecuencia de la misma, los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal 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, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
4. 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 inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.
- 5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.**

Artículo 82. ~~Plan de Emergencia.~~ Medidas de emergencia

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado según lo regulado por la legislación vigente.
En dicho Plan de Emergencias deberán analizarse las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta las características específicas de la actividad, instalaciones y personas que las frecuenten, debiendo adoptar medidas que contemplen la presencia de personas con discapacidad de forma que, ante una situación de emergencia, se puedan compensar las dificultades que su presencia pueda originar.

2. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

3. Asimismo, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras y a éstos 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 83. Prendas de trabajo.

1. En base al Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, se entiende por Equipo de Protección Individual (EPI en adelante) cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que 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. También se considerará como EPI la prenda de trabajo/uniforme que esté destinado específicamente a proteger la salud o integridad física del trabajador. Se seguirán, para la elección, utilización y mantenimiento de los equipos de protección las disposiciones mínimas de seguridad y de salud establecidas en el Real Decreto anteriormente mencionado.
2. A los trabajadores y a las trabajadoras se les dotará del equipo de prendas 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 prendas de abrigo se darán como mínimo cada 3 años. Asimismo, cada empresa o centro de trabajo se responsabilizará de dotar de todas las prendas de trabajo y seguridad necesarias para la realización de los trabajos.
3. Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo de uso definido de antemano, estas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas y fuera de uso. La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para los trabajadores en los centros de trabajo durante la jornada laboral.
4. Entrega de los equipos de protección individual. La empresa 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; debiendo firmar el registro de entrega de cada equipo de protección individual, siendo informado en ese momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que debe adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.
5. Obligaciones de los trabajadores. Se debe utilizar el EPI únicamente para los usos previstos siguiendo las instrucciones del fabricante.
6. Llevar puesto el EPI mientras esté expuesto al riesgo. Los EPI entregados se utilizarán únicamente para los trabajos de la empresa y dentro de la jornada de trabajo; quedando totalmente prohibido dejarlos, cambiarlos o sacarlos fuera del centro de trabajo para otros menesteres. Igualmente, 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 al trabajador, éste no

disponga del equipo de protección adecuado al trabajo que debe realizar, no podrá desempeñar su tarea ese día, por lo que será objeto de amonestación y / o sanción en los términos previstos normativamente.

Artículo 84. Delegados de prevención.

1. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.
2. El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:
 - a. El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
 - b. El correspondiente a reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.
 - c. El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
 - d. El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
 - e. El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.
 - f. El destinado a su formación.
 - g. Este crédito será independiente del que corresponda al trabajador si éste fuera también representante legal de los trabajadores.

Artículo 85. Formación e información en seguridad y salud laboral.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente relativa a protección de riesgos laborales.

En todo caso, se garantizará una formación práctica, suficiente y adecuada en seguridad y salud laboral a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

Se imputará con cargo a las 25 horas de formación establecidas en el artículo 62 del presente Convenio.

Se procurará garantizar la accesibilidad universal en las acciones formativas en materia de salud laboral, siendo adaptadas a las características del puesto de trabajo / persona a formar.

TÍTULO II

Desarrollo profesional y clasificación profesional

CAPÍTULO I

Clasificación

profesional

Artículo 86. 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.

Los puestos de trabajo del centro podrán ser distribuidos por la empresa en alguno de los grupos siguientes:

Puestos de actividad ordinaria: Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad del centro.

Puestos de dirección y coordinación: Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional, una relación de confianza con la empresa para las personas que los desempeñan. Supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Las cantidades que en concepto de complemento de dirección o coordinación que pueda percibir quien sea designado para ello por la empresa, dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado/a, en su caso, podrá incorporarse al puesto de actividad normal que venía desempeñando anteriormente, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio para este puesto de actividad normal.

Artículo 87. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se regirá por lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no previsto en este Convenio colectivo.

El sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones; una mayor motivación, suscitando una continua capacidad para incrementar el interés y el compromiso de las personas trabajadoras con su cometido profesional.

En el anexo II se establece la tabla de conversión de la anterior clasificación profesional a la que se establece en este Convenio.

Artículo 88. Sistema de clasificación profesional.

1. Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponda con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad.

En los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo, y para cada grupo profesional, se identifican las competencias profesionales que las partes consideran más adecuado evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo.

2. El personal que preste sus servicios en los centros de atención especializada y en centro especial de empleo quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes:

I. Personal directivo. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e Integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa. II. Personal titulado. Este grupo se divide en:

- Personal Titulado nivel 3: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 Máster, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.
- Personal Titulado nivel 2: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

III. Personal Técnico. Este grupo se divide en:

- Personal Técnico Superior: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.
- Personal Técnico. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de Técnico, según lo establecido por el Real Decreto 1147/2011, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo.
- Personal Técnico Auxiliar. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

IV. Operario/ Auxiliar.

Se incluirán en este grupo profesional aquellos trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

Existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.»

~~También se incluirán todos aquellos trabajadores con discapacidad no contemplados en el párrafo anterior, que sean objeto de intervención por la unidad de apoyo a la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, con la finalidad de ayudarles a superar las barreras, obstáculos o dificultades que encuentren en el proceso de incorporación a su puesto de trabajo, su permanencia y progresión en el mismo~~

Los trabajadores incluidos en este grupo profesional desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos. Realizan las tareas productivas más sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión intensa y continuada de los profesionales que integran las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social.

Los equipos multiprofesionales de valoración deberán someter a revisiones periódicas a los trabajadores con discapacidad empleados en los Centros Especiales de Empleo a fin de impulsar su promoción teniendo en cuenta el nivel de recuperación y adaptación laboral alcanzado. (Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Artículo 46)

En el caso de que el trabajador adquiera un desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la Unidad de Apoyo a la actividad profesional será promocionado al puesto de Técnico Auxiliar, de acuerdo a lo establecido tanto por este Convenio como por la legislación vigente, en materia de movilidad funcional.

La representación legal de los trabajadores será informada **anualmente del personal encuadrado en esta categoría y de las medidas de apoyo realizadas y el plan de medidas previstas así como** de las promociones pertinentes.

3. El personal que preste sus servicios en los centros educativos quedará integrado en alguno de los cinco grupos profesionales siguientes, de acuerdo con las funciones desempeñadas:

I. Personal directivo. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la

organización, e integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada centro.

- II. Personal docente. Realiza las funciones educativas y rehabilitadoras, coordinando y dirigiendo el trabajo de un grupo de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Profesor/a de Secundaria (ESO, Bachillerato, FP).
2. Profesor/a de Primaria (Primaria, EBO, TVA).
3. Profesor/a de Educación Infantil.
4. Profesor/a de Audición y Lenguaje.
5. Profesor/a de Apoyo.
6. Profesor/a de Taller.

III. Personal complementario titulado. El personal titulado realiza las funciones de gestionar procesos consistentes en explorar, diagnosticar, orientar, apoyar, educar y valorar aspectos del alumnado, en relación al alumnado y a su familia.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Psicólogo/a.
2. Pedagogo/a.
3. Psicopedagogo/a.
4. Otros titulados de grado superior o postgrado.
5. Logopeda.
6. Fisioterapeuta.
7. Trabajador/a social.
8. Otros titulados de grado medio o grado.

IV. Personal complementario auxiliar. Realiza las funciones de atención física, psíquica y social, en la vida diaria al alumnado mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno. Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo.

1. Educador/a de educación especial-Auxiliar técnico educativo de centros educativos.
2. Cuidador/a.
3. Intérprete de lengua de signos.
4. Técnico Superior en integración Social.

V. Personal de administración y servicios generales. Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

Subgrupo V.1. Personal de administración.

1. Jefe/a de administración.
 2. Jefe/a de 1.ª de administración.
 3. Técnico/a de gestión administrativa.
 4. Oficial/a de 1.ª de administración.
 5. Oficial/a de 2.ª de administración.
 6. Auxiliar de gestión administrativa.
- Subgrupo V.2 Personal de servicios generales.

7. Oficial/a de 1.ª de oficios.
8. Oficial/a de 2.ª de oficios.
9. Jefe/a de cocina.
10. Cocinero/a.
11. Ayudante de cocina.
12. Conductor/a.
13. Auxiliar de Servicios Generales.
14. Personal de servicios domésticos.

4. En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas anteriormente así como la enumeración de los grupos profesionales y puestos de trabajo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos en una misma organización. De la misma manera, en las empresas podrán existir otros puestos de trabajo específicos que se reflejarán en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo de cada empresa.

Artículo 89. Promoción profesional.

La promoción profesional estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitar el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad.

La promoción del trabajador/a se hará de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador/a en el centro. Asimismo tendrán preferencia en los procesos de promoción, en caso de igualdad de condiciones, primero las víctimas de violencia de género y posteriormente, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad.

Artículo 90. Movilidad funcional ~~dentro del grupo profesional.~~

La movilidad funcional es una de las características del sector, la determinación de la cual corresponde a la facultad organizativa de la empresa o entidad, al efecto de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura de los programas. No obstante, los cambios de puesto de trabajo determinados por esta movilidad no se

pueden basar en una medida arbitraria o sancionadora de la empresa o entidad, y sólo se pueden realizar por estrictas razones de servicio e informando a los representantes legales de los trabajadores/as.

B) Movilidad funcional dentro del grupo profesional.

La movilidad funcional tendrá las siguientes limitaciones:

- La pertenencia al grupo profesional.
- La posesión de las titulaciones académicas o profesionales que sean requeridas, en su caso, para ejercer la prestación laboral.
- El respeto a la retribución del puesto de origen, que supondrá un mínimo a salvaguardar.

En todo caso, la movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

C) Movilidad funcional externa al grupo profesional.

1.-Trabajo de nivel superior: movilidad externa ascendente. Cuando se encomiende al trabajador o trabajadora, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación. Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años, el trabajador o trabajadora será reclasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe, en el caso de que éste lo solicite. Esta consolidación no es aplicable a los casos de sustitución de trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.

2.-Trabajo de nivel inferior: movilidad externa descendente. Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de la empresa, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 45 días manteniéndose la retribución.

~~El nuevo sistema de clasificación en grupos profesionales pretende facilitar la movilidad de puesto de trabajo de las personas trabajadoras en la organización para dar respuesta ágil a las necesidades cambiantes de la actividad.~~

~~La movilidad funcional tendrá las siguientes limitaciones:~~

- ~~• La pertenencia al grupo profesional.~~

- ~~La posesión de las titulaciones académicas o profesionales que sean requeridas, en su caso, para ejercer la prestación laboral.~~
- ~~El respeto a la retribución del puesto de origen, que supondrá un mínimo a salvaguardar.~~

~~En todo caso, la movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.~~

Artículo 91. Movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen el puesto de trabajo de operario.

La movilidad funcional y la promoción profesional de las personas con discapacidad que pertenezcan al grupo de operario puede conllevar, en caso de necesidad, una valoración adaptada de sus posibilidades de desempeño y promoción por los equipos profesionales expertos, que será objeto de especial consideración por parte de la Dirección.

Como se establece en el artículo 88 el trabajador/a con discapacidad que, perteneciendo al grupo de operario y con independencia de su cualificación, podrá promocionar al grupo de Técnico Auxiliar, cuando adquiera el desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la unidad de apoyo a la actividad profesional.

Los centros en los que exista este grupo profesional deberán contar obligatoriamente con una Unidad de Apoyo según lo recogido en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril.

Se establece el periodo máximo de 3 años para la pertenencia de una persona trabajadora a este grupo desde el inicio de la relación laboral. Este periodo máximo de 3 años se podrá ampliar, siempre que la Unidad de Apoyo motive la prórroga, con un informe negativo, que establezca propuestas de actuación y con copia a la RLT

TÍTULO III

De los centros de atención especializada

Artículo 92. Jornada de trabajo.

El trabajador/a de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de **1680 horas** de tiempo de trabajo efectivo. La jornada semanal media de referencia será de 38 horas **y 30 minutos** de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser

superior a ocho horas, salvo en los casos de jornada irregular, **no superando en ningún caso las 9 horas diarias.**

Artículo 93. Trabajo a turnos.

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, el trabajador/a en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas, el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Para el trabajador/a en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en período de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar (RCL 1999, 2800); también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas con discapacidad que requieran permanente ayuda y atención.
4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

TÍTULO IV

De los centros especiales de empleo

Artículo 94. Contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo.

Sin perjuicio del régimen general aplicable establecido en el título primero, se aplicarán los siguientes criterios de desarrollo para la contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo:

1. Las ofertas de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo irán dirigidas, prioritariamente, a la inserción socio-laboral de personas con discapacidad en situación de exclusión social, desempleadas y/o con especiales dificultades para lograr su integración en el mercado de trabajo, debido a su bajo nivel de empleabilidad.
2. El ingreso al trabajo se realizará en el marco de lo establecido en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio o normas posteriores que desarrollen, sustituyan o complementen este real decreto. Todos los contratos se sujetarán al principio de causalidad, por lo que tendrán carácter indefinido o temporal en función de la causa que origine el contrato. A fin de 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 laboral, independientemente de las formas de contratación, en el contrato tendrán que tenerse en cuenta los siguientes objetivos:
 - a. Prestación de un trabajo retribuido.
 - b. Adquisición de cualificación precisa para un adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
 - c. Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo precisos para el ejercicio de dicho oficio o puesto de trabajo.
 - d. Desarrollo de posibles medidas de intervención o seguimiento social recogidas en el proceso de inserción del trabajador o trabajadora, realización que compete a la empresa.

Artículo 95. Jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán la jornada laboral máxima anual siguiente:

- ~~Año 2019: 1.750 horas.~~
- ~~Año 2020: 1.740 horas.~~
- ~~Año 2021: 1.720 horas.~~
- **1680 horas**

La jornada semanal media de referencia será de 38 horas **30 minutos.**

Artículo 96. Ausencias justificadas.

El trabajador/a con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta ~~20 días~~ **30 días** en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días

Artículo 97. 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 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 veinte días~~ **30 días** previstos en el artículo anterior.

Artículo 98. Trabajo a turnos.

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995 las personas trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas, el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Para las personas trabajadoras en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador o trabajadora podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en período de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar (**RD6/2019 adaptar**); también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas con discapacidad que requieran permanente ayuda y atención.
4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.
5. **respetar los tiempos de descanso entre jornadas cuando se produzca cambio de turno**

Artículo 99. *Movilidad funcional y geográfica, modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centro especial de empleo.*

En lo que respecta 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 a lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985 o norma que lo sustituya o complemente, con la particularidad de que en todos aquellos casos en que según la norma jurídica aplicable sea obligatoria la obtención de un informe de un equipo multiprofesional, ~~si éstos no existen, será suficiente con la emisión de un informe motivado elaborado por los equipos profesionales del centro.~~

TÍTULO V

De los centros educativos

CAPÍTULO I

Tiempo de trabajo

Artículo 100. *Jornada de trabajo del personal docente.*

1. El personal docente de los centros educativos tendrá una jornada laboral máxima anual de 4.250 (1180) horas de tiempo de trabajo efectivo, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.

La jornada semanal máxima para el personal docente será de 32 horas de trabajo efectivo, realizadas de lunes a viernes, de las cuales se dedicarán a

actividades lectivas un máximo de 25. La jornada diaria no podrá superar las 8 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 deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de esas funciones específicas.

3. Se entiende por actividad lectiva aquella en la que se interviene directamente con los alumnos y alumnas. En Formación Profesional Básica, ciclos de enseñanzas postobligatorias, así como en 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.

Debido a 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 alumnas 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 alumnas, 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 alumnos/as o la gestión y administración de bibliotecas.

Artículo 101. Jornada del personal complementario titulado y auxiliar.

1. Tendrá una jornada laboral máxima anual de ~~4.575 horas para el año 2019, 1.560 horas para el año 2020 y 1.545 horas para el año 2021,~~ **(1400)** todas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada media semanal de referencia será de ~~35~~ **(34)** horas de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo la jornada diaria superar las 8 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 alumnas.

3. El personal Técnico Superior en Integración Social participará de los claustros, considerándose a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

destinar un 10 % de la jornada a actividades que no están relacionadas con la atención directa

Artículo 102. Jornada del personal de administración y servicios generales de centro educativo.

Tendrá una jornada laboral máxima anual de ~~4.720~~ **(1600)** horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada media semanal de referencia será de ~~38 horas y 30~~ **(37,5h)** minutos de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo la jornada diaria superar las 8 horas como máximo.

Artículo 103. Vacaciones y períodos 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 ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto. En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a disfrutar de sendos períodos retribuidos sin actividad, por los mismos días que de vacaciones se fijen para los alumnos y alumnas en el 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. Asimismo, disfrutará durante el mes de julio de un período sin actividad de 15 días naturales consecutivos retribuidos. Dicho disfrute se hará de forma adicional al mes de vacaciones y ambos entre el 16 de julio y el 31 de agosto.

No obstante, los titulares de los centros que presten servicios complementarios al alumnado durante el mes de julio, al efecto de que los servicios queden debidamente cubiertos durante dicho mes, podrán establecer un régimen de dos turnos para el disfrute de estos 15 días adicionales, siempre que se disfruten todos dentro del mes de julio. Fijándose el primer turno del 1 al 15 de julio y el segundo del 16 al 31 de julio.

~~3. El personal complementario titulado y auxiliar, además de los períodos 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 51 de este Convenio (solo personal de administración y servicios), disfrutará, distribuidos en cuatro períodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de Semana Santa y Navidad, hasta un total de dieciocho días naturales más de períodos retribuidos sin actividad al año. Los restantes se disfrutarán aprovechando los períodos de inactividad o menor actividad de los servicios.~~

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

El personal de administración y servicios generales de los centros educativos además de los días de vacaciones establecidos en el artículo 51 de este Convenio , disfrutará, distribuidos en cuatro períodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de Semana Santa y Navidad, hasta un total de dieciocho días naturales más de períodos retribuidos sin actividad al año. Los restantes se disfrutarán aprovechando los períodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

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

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

Artículo 104. 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, comenzando 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 a que tuviesen derecho los trabajadores con relación laboral inferior al año.

La empresa establecerá el calendario anual antes del 31 de octubre de cada curso escolar para cada centro. (dificultad)

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 105. Retribuciones.

1. La Comisión Negociadora aprobará las tablas salariales correspondientes en función de lo establecido en los respectivos Presupuestos Generales del Estado para cada año.

El abono de estos salarios en la nómina del personal docente en pago delegado corresponde a la Administración Educativa competente. En ningún caso las empresas titulares de los centros educativos asumirán el abono de estas cantidades correspondientes a este personal, no estando obligadas a ello.

2. Con respecto al personal en pago delegado las partes se comprometen a que las nuevas retribuciones que se pacten no serán superiores, en conjunto, a las que las administraciones educativas competentes hayan comprometido su abono por dotación presupuestaria, sin que los centros deban hacerse cargo de cantidad alguna por la función docente en las materias objeto del concierto educativo y dentro los límites de jornada establecidos.

3. En las comunidades autónomas con competencias plenas en materia educativa se podrán pactar complementos retributivos para el personal que acuerden las organizaciones patronales y sindicales y la administración educativa de cada comunidad autónoma. Para que dicho acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones patronales y sindicales de conformidad con las mayorías previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

El derecho de las personas trabajadoras al cobro de este complemento autonómico, en el caso del personal en pago delegado, estará condicionado a 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 ello.

Artículo 106. Tablas salariales personal docente en pago delegado.

En materia de tablas salariales del personal docente en pago delegado se estará a lo dispuesto en el anexo V.

Artículo 107. 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 dichas funciones. Cuando se trate de personal en pago delegado, el derecho a percibir los mencionados complementos estará condicionado a 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.

Artículo 108. 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 cuando resida en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla. Su cuantía será para cada puesto de trabajo la establecida en las tablas salariales correspondientes. En los centros educativos concertados el derecho a dicho abono queda condicionado a que la administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo del mismo, sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 109. Complemento de antigüedad.

1. El personal de los centros educativos tendrá derecho a un complemento de antigüedad consistente en el valor de un trienio ~~por cada período de tres años de servicios efectivos prestados en la empresa.~~ **En el caso de plantilla subrogada se considerará la antigüedad en la prestación del servicio.** El importe de cada nuevo trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.
2. Por tanto, al personal de los centros educativos no les será de aplicación el complemento de desarrollo y capacitación profesional que se regula en el artículo 34 del presente Convenio y que sustituye al antiguo CDP regulado en el artículo 36 del XIV Convenio, continuando vigente dicho complemento de antigüedad en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

CAPITULO III

Concierto educativo, incapacidad temporal, ayudas al estudio, formación y premio de jubilación

Artículo 110. Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros educativos.

1. Todos los trabajadores/as en situación de incapacidad temporal y durante los ~~tres~~ **7** primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total, incluido los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. **por cada trienio se añadirá 1 mes mas**
2. Para el caso de profesores/as incluidos en la nómina de pago delegado de la Administración educativa correspondiente, la percepción del 100 % de su retribución salarial total se extenderá a los 7 primeros meses de la Incapacidad Temporal.

En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100 % un mes más por cada trienio de antigüedad.

El abono del mencionado complemento por incapacidad temporal al personal en pago delegado estará condicionado a que el mismo sea efectuado por la Administración Educativa correspondiente. Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto.

No obstante, cuando una Comunidad Autónoma modifique estas condiciones en función de sus presupuestos o de sus decisiones administrativas, las organizaciones empresariales y sindicales negociadoras de este Convenio Colectivo adaptarán este artículo en dicho ámbito a la nueva situación.

3. Asimismo, todas las personas trabajadoras percibirán el 100 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

100 % en caso de accidente laboral o enfermedad laboral.

Artículo xxx Enseñanza gratuita.- Se establece un régimen de gratuidad según los siguientes criterios:

1º.- La gratuidad total se refiere a la enseñanza reglada y a las actividades complementarias organizadas directamente por la empresa, para todos y cada uno de los diferentes niveles educativos y afecta a todas las empresas educativas que se rigen por este Convenio.

2º.- Las personas trabajadoras en todo caso, deben tener una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.

3º.- Son beneficiarios de esta ayuda:

a) Quienes estén afectados por este Convenio respecto a su propio centro de trabajo.

b) Los hijos de los mismos, con independencia del centro educativo donde realicen sus estudios.

c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores y trabajadoras que al fallecer, tuvieran una antigüedad superior a 2 años.

d) Los hijos de quienes se encuentren en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el artículo 46.1.

4º.- El fondo total de plazas de gratuidad por cada nivel de los señalados, sera del 3% para cada una de las etapas educativas.

Los hijos de las personas trabajadoras tendrán derecho a enseñanza gratuita, en el propio centro de trabajo, aunque se supere el porcentaje señalado.

Los hijos de los trabajadores y trabajadoras de otros centros, únicamente tendrán derecho a la enseñanza gratuita, siempre que el porcentaje señalado en el párrafo anterior, no haya sido cubierto con hijos de profesores del propio centro.

5º.- Los trabajadores y trabajadoras estarán obligados a solicitar las ayudas al estudio que se oferten por las Administraciones Públicas, si cumplen las condiciones señaladas por las respectivas convocatorias. Si son concedidas reintegrarán a la empresa educativa correspondiente las cantidades percibidas. Los ingresos así obtenidos permitirán atender a un número superior de beneficiarios del que se deduce del apartado anterior.

Artículo 111. 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 sólo 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 de que se trate un acuerdo entre las organizaciones patronales y sindicales y la administración educativa competente regule esta circunstancia, en cuyo caso se estará a lo establecido en el mencionado acuerdo.
2. A las personas trabajadoras que se vean afectados por expedientes de regulación de empleo, extinción o modificación de contratos de trabajo, como consecuencia de la retirada de conciertos por decisión administrativa, se le aplicarán los correspondientes acuerdos de centros en crisis o mantenimiento de empleo firmados por las administraciones educativas, patronales y sindicatos, o los que en el futuro puedan suscribirse.

Artículo 112. Módulos económicos, garantía salarial.

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

Artículo 113. 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 modo que las personas trabajadoras que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una paga cuyo importe 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 dicha transformación, comprometiéndose el abono de dicha paga extraordinaria, se mantendrá vigente el derecho de las personas 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 aquellas personas trabajadoras cuya antigüedad, 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. Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio tengan cumplidos 56 o más años y que, a lo largo de su vigencia, alcanzaran 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 período de vigencia del Convenio para hacer efectiva esta paga extraordinaria.
4. Las personas trabajadoras docentes recolocados al amparo de los acuerdos de centros afectados por la no renovación del concierto educativo y/o mantenimiento del empleo, actualmente prestando sus servicios en un centro, y a quienes la administración educativa correspondiente les haya reconocido la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho del párrafo anterior o, en su caso, de lo 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 cualquiera 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, **para el personal docente**, la paga extraordinaria de antigüedad en la empresa o, en su caso el premio de jubilación,

establecidos en los números anteriores del presente artículo, quedara condicionado a 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 ello.

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 dicho abono en la forma que decidan con el fin de asegurar la dotación presupuestaria suficiente para hacer efectivo este derecho a todas las personas trabajadoras que cumplan las condiciones fijadas.

Artículo 114. Contratación personal docente.

En los centros concertados la contratación del profesorado titular se realizará de acuerdo con lo previsto en la normativa legal vigente en cada momento.

La duración mínima de los contratos temporales del personal docente y del personal complementario será hasta el 31 de agosto del curso escolar para el que se contrata, excepto de los contratos de interinidad y de relevo en los que se estará a lo dispuesto en los mismos.

Los contratos en prácticas y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de 1 año, salvo los suscritos con personal docente contratado para cubrir una vacante producida una vez comenzado el curso escolar, los cuales se extenderán hasta el 31 de agosto siguiente, respetándose en todo caso la duración mínima señalada en el Estatuto de los Trabajadores para esta modalidad contractual. Las contrataciones que se formalicen durante el mes de septiembre de cada año, no se podrán acoger a esta excepción.

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 a que la administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo, y sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 115. Formación en centros educativos.

1. Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Título tendrán derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral y que podrán acumularse en períodos 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.

Disposición adicional primera. Condiciones más beneficiosas.

1. Habiendo perdido su vigencia el IV Convenio colectivo provincial de Madrid, y habiendo sido sustituido en su integridad por el XVI Convenio colectivo general, se reconoce, con carácter consolidado y como complemento personal las condiciones más beneficiosas que venían disfrutando a 31 de diciembre de 1997 los trabajadores acogidos al citado Convenio colectivo de Madrid que las tuvieran consolidadas en ese momento y las vinieran percibiendo. No será de aplicación a estos trabajadores y trabajadoras las ausencias justificadas establecidas en los artículos 52 y 96 del presente Convenio, y los que los regulen en los siguientes.
2. Las diferencias salariales que, globalmente y en cómputo anual, existan entre el Convenio nacional y el derogado, se recogerán en un complemento personal con carácter consolidado que se fraccionará y abonará en las mismas mensualidades en que se divide el pago del salario base del Convenio nacional; este complemento será devengado exclusivamente por el personal al que se refiere el apartado 1 anterior.
3. El personal técnico no titulado del subgrupo 4.º, del grupo I a que se refiere el artículo 10 del IX Convenio y que desarrollen su trabajo en centros de terapia ocupacional, podrán disfrutar de veinte días más de vacaciones distribuidas a lo largo del año en cuatro períodos, dos de los cuales coincidirán con las fiestas de Navidad y Semana Santa. Los restantes se disfrutarán aprovechando los períodos de inactividad o menor actividad de los servicios.
4. Para el personal técnico no titulado del subgrupo 4, del grupo I, a que se refiere el artículo 10 del IX Convenio colectivo, y desarrollen su trabajo en centros de terapia ocupacional, su jornada anual efectiva será de 1.589 horas.

Disposición adicional segunda. Acuerdos autonómicos con las administraciones.

En virtud de lo establecido en el artículo 3 del presente Convenio, en las comunidades y ciudades autónomas se podrán alcanzar acuerdos sobre las siguientes materias:

1. Complementos retributivos para el personal de centros educativos. El abono de estos complementos, para el personal docente incluido en la nómina de pago delegado, estará condicionado a que sea hecho efectivo por la administración educativa correspondiente. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por estos conceptos y en consecuencia no estarán obligadas a ello.
2. El personal en pago delegado podrá acumular el tiempo de lactancia, siempre que exista un acuerdo al respecto entre la administración educativa correspondiente y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad, o así se contemple en las instrucciones o resoluciones administrativas dictadas al efecto.
3. Sobre la jornada laboral del personal de los centros educativos concertados y con sujeción a que el acuerdo se establezca entre las administraciones educativas competentes y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad en el sector.

Dichos acuerdos deberán ser enviados a la comisión paritaria del Convenio, la cual, procederá a depositarlos ante el organismo competente para su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siempre y cuando se constate que el acuerdo trae las firmas de las organizaciones patronales y sindicales con derecho a suscribir el mismo. Una vez realizados estos trámites, los acuerdos formarán parte integrante de este Convenio colectivo.

Disposición adicional tercera. Comisión paritaria sectorial estatal de formación.

Las organizaciones firmantes de este Convenio se adhieren al IV Acuerdo nacional de formación suscrito el 1 de febrero de 2006 y publicado por resolución de 3 de marzo de 2006 de la Dirección General de Trabajo, en el «Boletín Oficial del Estado» del 27. Publicada la Prórroga del mismo por resolución del 27 de enero de 2011 de la Dirección General de Trabajo, en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de febrero.

De acuerdo con las funciones que en el acuerdo mencionado le son atribuidas, se constituirá en el plazo máximo de tres meses, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, la comisión paritaria sectorial estatal de formación, para el ámbito funcional del mismo, que estará compuesta por las partes firmantes de este Convenio.

Se comunicará su constitución a la comisión mixta estatal de formación.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente/a y el secretario/a, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de ambas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de la reunión.

Se señala como domicilio de la comisión sectorial de formación, la sede social de AEDIS, calle Orense, 26, primera planta, oficina 7, Madrid 28020.

La organización que aporta el domicilio de la comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción de los mismos.

Disposición adicional cuarta. Planes de igualdad.

1. **Todas** Las empresas de más de ~~250~~ ~~50~~ trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad de empresa, pactado con la representación legal de las personas trabajadoras. Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

– Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa. – Objetivos específicos:

- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

1. Estructura de la plantilla.
2. Contratación.
3. Segregación ocupacional.
4. Promoción.
5. Formación.
6. Retribución.
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
9. Sensibilización y comunicación.

2. Se creará la comisión de igualdad en los tres meses siguientes a la publicación del Convenio cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

Disposición adicional quinta. *Cláusula de inaplicación del Convenio colectivo.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo general que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La inaplicación requiere que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, así como comunicación a la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

La intervención como interlocutores ante de la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

El acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores deberá fijar un régimen regulatorio alternativo, de aplicación en lugar de las establecidas en el Convenio.

En todo caso, el acuerdo resultante por el que se pacte el descuelgue, poseerá eficacia personal general y eficacia jurídica normativa en el seno de la empresa en que se haya adoptado.

En caso de discrepancias entre las partes durante el periodo de consultas se estará a lo dispuesto en el artículo 82 de Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos en los que el periodo de consultas concluya sin acuerdo las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria, que comprobará el cumplimiento de los requisitos legales y convencionales establecidos para acordar la inaplicación, y resolverá adoptando a decisión procedente, en un plazo no superior a siete días desde su recepción. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Lo no previsto por este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional sexta. *Cantidades en concepto de adelanto.*

Aquellas cantidades que las empresas hayan ido abonando por adelantado a los trabajadores en concepto atribuible a cuenta de los incrementos salariales fijados en este Convenio serán absorbibles y compensables.

Disposición adicional séptima. *Contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.*

Las personas contratadas con anterioridad a la fecha de publicación de este Convenio mediante contrato a tiempo parcial se regirán por lo establecido en el artículo 19.1 del XIV Convenio de centros y Servicios de atención a las personas con discapacidad publicado el 9 de octubre de 2012.

Disposición adicional octava. *Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario entre sindicatos y patronales.*

Se acuerda la constitución de un órgano de carácter específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de la atención a personas con discapacidad, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales

existentes en el sector, así como sobre derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores/as, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina «Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de la atención a personas con discapacidad».

Su sede se establece en el domicilio social de la comisión paritaria del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

El Órgano paritario está compuesto por las organizaciones firmantes del presente Convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de dichas organizaciones, siendo igual el número de componentes tanto de la parte social como de la parte patronal.

En la primera reunión que se celebre se designará un presidente y un secretario de entre sus miembros, recayendo la presidencia en un representante de la parte patronal y la secretaría en un representante de la parte sindical.

Los representantes señalados en los párrafos anteriores podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

Los miembros de Órgano paritario serán designados y sustituidos, en su caso, de una parte por las distintas patronales y de otra por las distintas organizaciones sindicales, firmantes del presente Convenio.

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo igual al de la vigencia del XIV Convenio colectivo general, incluidas sus posibles prórrogas. Las funciones del órgano paritario sectorial estatal son las siguientes:

a. Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el sector de atención a personas con discapacidad, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.

b. Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.

c. Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los trabajadores y trabajadoras del sector.

d. Elaboración de una memoria anual.

e. Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.

f. Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.

g. Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores y trabajadoras. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

- h. Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.
- i. Recabar del Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como de los gobiernos autónomos, el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.
- j. Promover que las empresas o entidades cumplan los requisitos expuestos en el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

Disposición transitoria primera. Complemento de puesto XVI Convenio.

Debido al cambio de estructura en las tablas salariales entre el XIV y XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, se establece un complemento específico para los cinco puestos que al encuadrarse en la nueva estructura profesional tienen un salario base menor que el salario base recogido para dicho puesto en el anterior Convenio. Estos puestos son:

1. Jefe/a de administración.
2. Jefe/a de producción.
3. Jefe/a 1ª de administración.
4. Adjunto a la producción.
5. Técnico/a de gestión administrativa.

Todos estos puestos se encuadran en el nuevo Convenio en el grupo profesional: III Personal Técnico en el apartado uno: Personal Técnico Superior y por tanto su acomodo salarial se hará en función a la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Base del puesto según tablas XIV Convenio} - 1157,21 = \text{Complemento de puesto del XV Convenio.}$$

Este complemento tendrá la consideración de no compensable, no absorbible y revalorizable en función de los incrementos que experimente el salario base.

Disposición transitoria segunda. Tablas salariales del personal docente en pago delegado 2019. Se actualizará

La aplicación del RDL 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público y el RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad así como los presupuestos generales de las Comunidades Autónomas aprobados desde entonces han generado una variedad de situaciones en las Comunidades Autónomas y en el territorio Ministerio de Educación y Formación Profesional que impiden la confección de unas tablas salariales homogéneas para el todo el Estado.

Desde el año 2011 hasta 2016, las distintas Administraciones Educativas han venido revisando y abonando las nóminas del personal docente en pago delegado, bien por vía normativa o por la vía de acuerdos autonómicos, sin tener en cuenta la negociación colectiva, lo que ha provocado diferencias en las

cuantías de los conceptos salariales estatales que se regulan en las tablas de este Convenio colectivo, algunas llevan años abonando las retribuciones del personal docente en pago delegado de acuerdo a los Presupuestos Generales del Estado mientras que otras no lo hacen.

Por ello, las organizaciones negociadoras de este Convenio acuerdan adoptar las medidas que conduzcan a que la Administración Pública competente adecúe las cantidades asignadas a los conceptos salariales básicos (salario base, complemento antigüedad y complemento autonómico) con el objetivo de poder aplicar nuevamente en enero de 2022 las tablas salariales que sean publicadas, a nivel estatal, conforme a lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado en los módulos de conciertos educativos.

Las cantidades que fuera necesario adecuar en los conceptos salariales básicos, se compensarán en los complementos retributivos autonómicos de forma que, en ningún caso, habrá reducción en los salarios brutos abonados en este periodo transitorio por la Administración Educativa competente.

El compromiso de las organizaciones firmantes del Convenio es que las cuantías y conceptos salariales básicos del personal en pago delegado se ajusten a lo publicado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Por todo ello, se acuerda que las tablas salariales que figuran en el anexo V serán de aplicación en aquellas comunidades autónomas y territorios donde las administraciones públicas, están abonando actualmente los salarios al personal docente en pago delegado en función de los módulos de conciertos establecidos en los Presupuestos Generales del Estado y que son: Andalucía, Extremadura, Navarra, Islas Baleares, La Rioja, Ceuta y Melilla.

La Comisión negociadora del Convenio actualizará dichas tablas salariales, que se hará conforme a las variaciones que experimenten los módulos estatales de conciertos contenidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para el resto de comunidades autónomas, los salarios establecidos en el anexo V los que sucesivamente se vayan aprobando desde este momento para cada año en función de las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado, serán las tablas salariales de referencia que serán de aplicación en cada comunidad autónoma una vez culmine su proceso de adecuación salarial al que se refiere esta disposición transitoria.

Para ello, se podrán adoptar acuerdos, que creen nuevos complementos autonómicos compensadores de los distintos conceptos retributivos de la nómina financiados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado que eviten una minoración salarial o adoptar otras medidas que permitan alcanzar el objetivo de ajustarse a las tablas salariales del Convenio colectivo en el plazo de tiempo y forma que se establezcan dichos acuerdos.

La aplicación de esta regulación salarial por parte de las administraciones públicas se hará previo acuerdo de las organizaciones patronales y sindicales en la Comunidad Autónoma concernida. Las organizaciones negociadoras del Convenio se comprometen a iniciar dicho proceso en el ámbito correspondiente, en virtud de lo establecido este artículo.

Esta adecuación salarial tendrá que cumplir lo dispuesto en esta Disposición Transitoria y tendrá que ser remitidas a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para su control y posterior publicación en el BOE.

Este proceso no supone en ningún caso superar los límites presupuestarios de las administraciones ni coste adicional para las misma tal y como figura en el artículo 117 de la LOE.

Durante el proceso de adecuación salarial de los conceptos mencionados en los párrafos anteriores no podrá producirse merma alguna en el salario global que viniera percibiendo cada uno de los trabajadores.

De conformidad a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, las organizaciones patronales nacionales son las legitimadas para solicitar el pago a cuenta de los futuros incrementos que se produzcan en la misma. Hasta que se alcancen los acuerdos de adecuación salarial, se recomienda que los incrementos en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado no sean abonados en el concepto Salario Base para evitar aumentar las diferencias en los conceptos salariales básicos.

Disposición transitoria tercera. Gratificación Extraordinaria para Centros Educativos con Concierto.

Corresponderá a todo el personal complementario y personal de administración y servicios generales que presta sus servicios en los centros educativos concertados dos gratificaciones extraordinarias que ascenderá a la suma de las cantidades que aparecen reflejadas en las siguientes tablas, **independientemente del porcentaje de jornada por la que se contrate.**

:

Gratificación 2019= A+ (B x Numero de Trienios devengados)

Gratificación a abonar en 2019

Puesto de trabajo	Importe gratificación extraordinaria 2019 (A)	Importe gratificación extraordinaria 2019 por cada trienio devengado por el trabajador antes del 31 de diciembre de 2018 (B)
<i>III Personal complementario</i>		
titulado 1. Psicólogo/a.	247,10	8,96
.....		
2. Pedagogo/a.	247,10	8,96
.....		
3. Psicopedagogo/a.	247,10	8,96
.....		
4. O tros titulados grado superior o postgrado.	247,10	8,96
5. Logopeda.	233,10	6,02
.....		
6. Fisioterapeuta.	233,10	6,02
.....		
7. Trabajador/a social.	224,70	6,02
.....		
8. Otros titulados grado medio o grado.	224,70	6,02
<i>IV Personal complementario auxiliar</i>		
Auxiliar técnico educativo-Educador de educación especial.	128,52	4,90
.		
2. Cuidador/a.	127,54	4,90
.....		

V.1 Personal de administración 1. Jefe/a de administración.....	187,60	7,00
2. Jefe/a de 1.ª de administración... ..	175,84	6,44
.....		
Puesto de trabajo	Importe gratificación extraordinaria 2019 (A)	Importe gratificación extraordinaria 2019 por cada trienio devengado por el trabajador antes del 31 de diciembre de 2018 (B)
3. Jefe/a de 2.ª de administración... ..	167,86	6,16
4. Técnico/a de gestión admstrativa.. .	167,86	6,16
5. Oficial/a de 1.ª de administración. . .	125,86	4,76
6. Oficial/a de 2.ª de administración. . .	120,54	4,48
7. Auxiliar gestión administrativa... ..	112,70	4,06
V.2 Personal de servicios generales	126,84	5,04
8. Oficial/a de 1.ª de oficios.		
9. Oficial/a de 2.ª de oficios.	119,42	4,62
10. Jefe/a cocina.....	139,02	5,60
11. Cocinero/a.....	119,42	4,62
12. Ayudante de cocina.....	104,30	4,06
13. Conductor/a.....	119,42	4,62
14. Conserje.....	113,12	4,48
15. Auxiliar de servicios generales. . . .	113,12	4,48
16. Ordenanza.....	109,06	4,20
17. Portero/a-vigilante.....	104,86	4,06
18. Telefonista.....	103,88	4,06
19. Personal no cualificado.....	101,22	3,92
20. Personal servicios domésticos. . . .	101,22	3,92

Gratificación a abonar en 2020

Puesto de Trabajo	Importe gratificación extraordinaria 2020 (C)	Importe gratificación extraordinaria 2020 por cada trienio devengado por el trabajador antes del 31 de diciembre de 2019 (D)
III Personal complementario titulado 1. Psicólogo/a.....	405,58	14,70

2. Pedagogo/a.....	405,58	14,70
.....		
3. Psicopedagogo/a.	405,58	14,70
.....		
4. Otros titulados grado superior o postgrado..	405,58	14,70
5. Logopeda.	371,14	9,80
.....		
6. Fisioterapeuta.....	371,14	9,80
.....		
7. Trabajador/a social.	371,14	9,80
.....		
8. Otros titulados grado medio o grado..	371,14	9,80
.....		
<i>IV Personal complementario auxiliar</i>	210,84	7,98
Auxiliar técnico educativo – Educador de educación especial.. ..		
.....		
2. Cuidador/a.	209,30	7,98
.....		
<i>V.1 Personal de administración 1.</i>	307,86	11,48
Jefe/a de administración.. ..		
..		
2. Jefe/a de 1.ª de administración.. . . .	288,54	10,64
.....		
3. Jefe/a de 2.ª de administración.. . . .	275,38	10,08
.....		
4. Técnico/a de gestión administrativa.	275,38	10,08
.....		
5. Oficial/a de 1.ª de administración. . .	206,64	7,84
.....		
6. Oficial/a de 2.ª de administración. . .	197,82	7,14
.....		
7. Auxiliar gestión administrativa.. . . .	184,94	6,86
.....		
Puesto de Trabajo	Importe gratificación extraordinaria 2020 (C)	Importe gratificación extraordinaria 2020 por cada trienio devengado por el trabajador antes del 31 de diciembre de 2019 (D)
<i>V.2 Personal de servicios generales</i>	208,18	8,26
8. Oficial/a de 1.ª de oficios.		
.....		
9. Oficial/a de 2.ª de oficios.	196,00	7,56
.....		
10. Jefe/a cocina.....	228,34	9,24
.....		
11. Cocinero/a.....	196,00	7,56
.....		
12. Ayudante de cocina.....	171,08	6,58
.....		
13. Conductor/a.	196,00	7,56
.....		

14. Conserje.	185,78	7,28
....		
15. Auxiliar de servicios generales.	185,78	7,28
....		
16. Ordenanza.	179,06	7,00
....		
17. Portero/a-vigilante.	172,06	6,58
....		
18. Telefonista.	170,54	6,58
....		
19. Personal no cualificado.	166,18	6,44
....		
20. Personal servicios domésticos.	166,18	6,44
....		

Gratificación 2020 = C+ (D x Número de Trienios devengados)

La gratificación correspondiente a 2019 deberá ser abonada por la empresa a lo largo del año 2019. La gratificación correspondiente a 2020 deberá ser abonada por la empresa antes de finalizar el primer trimestre de 2020.

Disposición transitoria cuarta. Gratificación extraordinaria para centros educativos sin concierto.

Corresponderá a todo el personal docente y personal complementario titulado que presta sus servicios en los centros educativos sin concertados una gratificación extraordinaria por importe de 400 euros. Así mismo corresponderá una gratificación extraordinaria por importe de 250 euros al personal complementario auxiliar y al personal de administración y servicios generales. **independientemente del porcentaje de jornada por la que se contrate.**

En ambos casos la gratificación deberá ser abonada por la empresa a lo largo del ejercicio ~~2019.~~

Disposición transitoria quinta. Auxiliar técnico educativo.

El personal Auxiliar Técnico Educativo (ATE) podrá seguir siendo utilizado por los centros educativos manteniendo los mismos requisitos que actualmente tiene este personal en el XIV Convenio, con la pertinente actualización salarial, establecida por este Convenio colectivo, en tanto en cuanto no se den las siguientes condiciones:

1. Que en los pliegos de la Administración competente exija este puesto en concreto y con esta titulación de Personal Técnico Superior de Integración Social.
2. Que los actuales ATE cumplan con los requisitos de titulación u homologación que exija la Administración competente.

Si se dieran las citadas condiciones, los ATE se homologarán al puesto de trabajo de Técnico Superior de Integración Social y percibiendo el salario de Técnico Superior nivel 1

3. Si esos mismos pliegos recogen el XVI CCG y el trabajador/a desempeña su trabajo en un centro educativo privado y sostenido parcial o totalmente con fondos públicos se le aplicarán las condiciones establecidas en este Convenio para las personas trabajadoras de centros educativos.

Disposición transitoria sexta. Intérprete de lengua de signos.

En previsión de que la titulación exigida para el ejercicio del Intérprete de Lengua de Signos se modifique, la comisión negociadora se reunirá en el plazo máximo de tres meses con el fin de proceder a las modificaciones necesarias en la clasificación profesional de este Convenio.

Si los ILSES trabajan en centros educativos privados y sostenido parcialmente o totalmente con fondos públicos, o para licitaciones cuyos pliegos recogen el XVI CCG y el trabajador/a desempeña su trabajo en un centro educativo privado y sostenido parcial o totalmente con fondos públicos, se le aplicará las condiciones establecidas en este convenio para los trabajadores/as de centros educativos.

Disposición transitoria séptima. Aplicación del SMI.

Para la aplicación correcta del Real Decreto 1463/2018, de 21 de diciembre, se establece un complemento personal y absorbible para los casos en los que la cuantía del salario en su conjunto y en cómputo anual fuera inferior al SMI, de tal manera que se garantice que el trabajador/a percibe, como mínimo, ~~900~~ SMI recogido en el RD que regula el SMI euros mensuales en Salario Base

Disposición transitoria octava. Titulados de Grado Superior XIV Convenio Colectivo.

Las personas contratadas como Titulado de Grado Superior (Licenciados) según el XIV Convenio Colectivo antes de la entrada en vigor de este Convenio se acomodarán al Grupo II Personal Titulado nivel 3.

Disposición final.

Los efectos de este Convenio entrarán en vigor a partir de su publicación en el BOE salvo en los artículos donde expresamente se han acordado otras fechas.

ANEXO I

Definición de la competencia general de cada puesto de trabajo por grupos profesionales de los centros educativos

Para cada uno de los puestos de trabajo relacionados en el articulado, se define en el presente anexo su competencia general, entendida como un resumen de los cometidos y funciones esenciales de dicho puesto.

En determinados supuestos se señala asimismo la referencia en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales a los efectos de mejor comprender las realizaciones profesionales, los criterios de realización y la formación necesaria para el mejor desempeño de dicho puesto.

I. Personal directivo. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.

Independientemente del personal que ocupe los puestos de trabajo del Grupo I, entre los profesionales docentes, podrá la empresa nombrar, de acuerdo a la normativa vigente, los siguientes cargos directivos-pedagógicos de carácter temporal: Director/a Pedagógico/a; Subdirector/a Pedagógico/a, Jefe/a de Estudios, Encargado/a de Residencia. Este nombramiento supone para los profesionales designados, una ampliación temporal de sus funciones pedagógicas que llevará aparejada una ampliación de su jornada laboral y una compensación económica que se especifican en las tablas salariales correspondientes, recuperando las condiciones generales del resto del personal docente en el momento que se produzca el cese de dicho cargo.

- II. Personal docente. Realiza las funciones educativas y rehabilitadoras, coordinando y dirigiendo el trabajo de un grupo de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales.

Se exige titulación específica de grado universitario, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas educativas que las regulan.

1. Profesor/a de Educación Secundaria (ESO, Bachillerato, FP).
2. Profesor/a de Educación Primaria (Primaria, EBO, TVA).
3. Profesor/a de Educación Infantil.
4. Profesor/a de Audición y Lenguaje.
5. Profesor/a de Apoyo. Competencia general: Realiza la actividad docente en los niveles y materias que le son propios por su titulación y especialidad universitarias, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico del centro educativo y de acuerdo con la legislación vigente. Desde el conocimiento de la naturaleza y las características de las diferentes discapacidades de los alumnos, y mediante el dominio de las técnicas y estrategias adecuadas, diseña y ejecuta el currículum pedagógico para conseguir el mayor grado de desarrollo integral de los alumnos.
6. Profesor/a de taller. Competencia general: Interviene en el proceso educativo de los alumnos con discapacidad, en coordinación con el grupo de profesores del nivel correspondiente y bajo las directrices del jefe de estudios, en los estudios postobligatorios dirigidos a la orientación y a la formación laboral o prelaboral (Formación Profesional, PCPIs, transición a la vida adulta, aprendizaje de tareas, etc.). Instruye a los alumnos en la adquisición de conocimientos y de las técnicas adecuadas en la realización de trabajos de la rama de actividad propia de su cualificación.

Referencia CNCP: Nivel 3 o superior. Diferentes familias profesionales según ciclo formativo.

III. Personal complementario titulado. El personal complementario titulado realiza las funciones de gestionar procesos consistentes en explorar, diagnosticar, orientar, apoyar, educar y valorar aspectos del alumnado, en relación al propio alumno o alumna y a su familia.

Se exige titulación específica de grado universitario, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas educativas que las regulan.

1. Psicólogo/a.
2. Pedagogo/a.
3. Psicopedagogo/a. Competencia general: Interviene en todos los procesos psicológico/pedagógicos que afectan al aprendizaje, o que de éste se derivan, independientemente de su origen personal, grupal, social, de salud, etc., Es responsable de la orientación y el asesoramiento profesional del personal que interviene con los alumnos y colabora con éstos en la orientación y asesoramiento a las familias y/o los responsables legales de los alumnos.
4. Otros titulados/as de grado superior o postgrado. Competencia general: Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propios de la titulación por la que han sido contratados.
5. Logopeda. Competencia general: De acuerdo a los conocimientos y técnicas más adecuados, rehabilita los trastornos de la voz, la audición, el lenguaje y el habla

de los alumnos aplicando técnicas de comunicación alternativas y/o aumentativas. Informa y asesora al resto de profesionales del centro y en su caso, a las familias y/o responsables legales de los alumnos sobre los resultados de las exploraciones y evaluaciones, así como de las fórmulas de colaboración en la consecución de esa rehabilitación. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Participa en la elaboración de las intervenciones y los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional.

6. **Fisioterapeuta.** Competencia general: De acuerdo con los conocimientos y técnicas más adecuados se encarga de la prevención, mantenimiento y/o mejora de las alteraciones referentes al aparato locomotor-neurológico. Coordina, asesora, evalúa y realiza los tratamientos fisioterapéuticos. Asesora sobre temas de ergonomía y aplicación de ayudas técnicas al alumnado del centro educativo.
7. **Trabajador/a social.** Competencia general: Con los conocimientos específicos proporciona prestaciones técnicas al alumnado que se encuentra en graves dificultades para acceder al uso normalizado de los sistemas ordinarios de protección social. Arbitra equipamientos sustitutivos del hogar del alumno. Atiende las disfunciones básicas, corrigiéndolas o, en todo caso, compensándolas. Todo ello en coordinación con los tutores legales del alumno y los profesionales que atienden al alumnado con necesidades educativas especiales en el centro educativo.
8. **Otros titulados/as de grado medio o grado.** Competencia general: De acuerdo a los conocimientos y técnicas propios de la titulación por la que han sido contratados, realizan las funciones propias de su especialidad.

IV. Personal complementario auxiliar. Realiza las funciones de atención física, psíquica y social, en la vida diaria al alumnado mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno. Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo.

1. **Educador/a de Educación Especial-Auxiliar técnico educativo de centros educativos.** Competencia general: Acompaña a un grupo de alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEE) en la realización de las actividades relacionadas con los programas de autonomía personal e higiene y de enseñanza-aprendizaje durante el periodo escolar, utilizando metodología, técnicas y recursos, bajo la supervisión del tutor docente de dicho grupo de alumnos del centro educativo, para satisfacer las necesidades básicas del ACNEE respecto del aseo, la alimentación, el descanso y la interacción con el grupo, procurando su autonomía y garantizando la seguridad del mismo, cumpliendo con la normativa aplicable en los centros educativos.

Referencia CNCP: Atención al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) en centros educativos. Nivel 3.

2. **Cuidador/a.** Competencia general: Presta servicios complementarios para la asistencia y atención de personas con discapacidad en el centro educativo donde se desarrolle su actuación, aplicando las estrategias y los procedimientos diseñados por el equipo interdisciplinar competente para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno. Podrá también prestar su servicio en el acompañamiento fuera del centro educativo en actividades programadas en el Plan de Centro Anual, así como en los desplazamientos desde el domicilio hacia el centro y desde éste hacia aquél. También podrá satisfacer las necesidades básicas del alumnado respecto de la alimentación del mismo aplicando las técnicas necesarias para procurar su autonomía.

Referencia CNCP: Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. Nivel 2. Técnico de atención a personas en situación de dependencia. CFGM.

3. **Intérprete de lengua de signos.** Competencia general: Interpreta la Lengua de Signos Española y/o de otras lenguas de signos del Estado Español, así como del Sistema de Signos Internacional a las lenguas orales oficial y cooficiales del Estado español y viceversa, y realiza las actividades de guía interpretación de personas sordociegas, utilizando correctamente los sistemas lingüísticos que intervienen en el

proceso de comunicación y aplicando las técnicas adecuadas de interpretación según el modelo y tipo de servicio. Exige titulación de Formación Profesional de Grado Superior.

Referencia CNCP: Nivel 3.

4. Técnico Superior en Integración Social. Competencia general: Programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social aplicando estrategias y técnicas específicas, promoviendo la igualdad de oportunidades, actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros tanto para las personas destinatarias como para el profesional.

Referencia CNCP: Familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Nivel 1

V. Personal de administración y servicios generales. Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

Subgrupo V.1. Personal de administración.

1. Jefe/a de administración. Competencia general: Es el profesional, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección, que tiene a su cargo la gestión administrativa del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

Referencia CNCP: Familia profesional. Administración y gestión. Nivel 3.

2. Jefe/a de 1.ª de administración. Competencia general: Es el profesional, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección, que tiene a su cargo la gestión administrativa del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

Referencia CNCP: Familia profesional. Administración y gestión. Nivel 3.

Asciende al puesto de trabajo de Jefe de administración tras superar dos evaluaciones de competencias consecutivas. La primera evaluación se realizará antes del 31 de diciembre de 2015.

3. Técnico/a de gestión administrativa. Competencia general: Realiza las operaciones técnicas de gestión administrativa contable, auditoria, financiera, comercial, fiscal y de recursos humanos de la empresa, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y Gestión. Nivel 3.

4. Oficial/a de 1.ª de administración. Competencia general: Actúa, con iniciativa y responsabilidad, a las órdenes de un jefe o técnico y realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 2

5. Oficial/a de 2.^a de administración. Competencia general: Actúa, con iniciativa y responsabilidad, a las órdenes de un Jefe u Oficial de 1.^a Realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 2.

Asciende al puesto de trabajo de Oficial/a de 1.^a de administración tras superar dos evaluaciones de competencias consecutivas. La primera evaluación se realizará antes del 31 de diciembre de 2015.

6. Auxiliar de gestión administrativa. Competencia general: Realiza las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización. Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 2.

Subgrupo V.2. Personal de servicios generales.

7. Oficial/a de 1.^a de oficios. Competencia general: Realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Instalaciones y Mantenimiento. Nivel 2.

8. Oficial/a de 2.^a de oficios. Competencia general: A las órdenes de un Jefe u Oficial/a de 1.^a de oficios, realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Instalaciones y Mantenimiento. Nivel 2.

Asciende al puesto de trabajo de Oficial/a de 1.^a de oficios tras superar dos evaluaciones de competencias consecutivas. La primera evaluación se realizará antes del 31 de diciembre de 2015.

9. Jefe/a de cocina. Competencia general: Administra unidades de producción culinaria, gestiona sus procesos prestando asistencia técnica y operativa y determina ofertas gastronómicas, optimizando los recursos materiales y humanos, responsabilizándose de la correcta manipulación de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado y control de sus todos los procesos, garantizando la adecuada conservación de sus valores nutricionales en las debidas condiciones.

Referencia CNCP: Dirección y producción en cocina. Nivel 3.

10. Cocinero/a. Competencia general: Desarrolla los procesos de preelaboración, preparación, presentación y conservación de los alimentos, definiendo ofertas gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.

Referencia CNCP: Cocina. Nivel 2.

11. Ayudante de cocina. Competencia general: Se encarga de preelaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

Referencia CNCP: Operaciones básicas de cocina. Nivel 1.

12. Conductor/a. Competencia general: Realiza el transporte de mercancías y/o de personas en vehículos de más de 1 + 8 plazas y de hasta 1 + 8 plazas, de manera

segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y programas de servicio, aplicando la reglamentación y normativa vigente en materia de transporte de viajeros, salud, seguridad vial y medioambiental.

Referencia CNCP: Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas. Conducción de autobuses. Nivel 2.

13. Auxiliar de servicios generales. Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

14. Personal de servicios domésticos. Competencia general: Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales. Referencia CNCP: Empleo doméstico. Nivel 1.

ANEXO II

Tabla de conversión de los grupos profesionales del anterior Convenio a los grupos profesionales que se establecen en este Convenio Colectivo correspondientes a centros especiales de empleo y centros de atención especializada

Se establece la siguiente tabla de conversión de la clasificación profesional para su acomodación.

Clasificación XV Convenio Colectivo		Clasificación XIV Convenio Colectivo
	Titulado nivel 3.	Personal Titulado Grado Superior o postgrado. Psicólogo/a Clínico.
Grupo II. Personal titulado.	Titulado nivel 2.	Titulado/a Grado Medio o grado. Trabajador/a social / Psicólogo/a/ Educador/a Social. Terapeuta Ocupacional. Logopeda. Fisioterapeuta. Pedagogo/a/Psicopedagogo/a. Diplomado/a Universitario/a en enfermería. Psicomotricista.

Grupo III. Personal técnico.	Técnico nivel 1. Superior	Encargado/a de Taller. Monitor/a-educador/a. Preparador/a laboral. Técnico de gestión administrativa. Interprete de lengua de signos. Técnico Superior en Integración Social /Técnico en Programas de prevención e inserción social. Profesor/a de taller. Técnico especialista. Gobernante/a. Jefe/a de Cocina. Jefe de Producción/Jefe de Administración. Adjunto/a de producción. Jefe/a 1.ª administración.
	Técnico.	Cocinero/a. Conductor/a. Oficial/a 1.ª administración *. Oficial/a 2.ª administración. Oficial/a 1.ª oficios *. Oficial/a 2.ª oficios. Cuidador/a. Auxiliar de enfermería. Asistente/a personal. Oficial /a especialista.
	Técnico auxiliar.	Auxiliar de gestión administrativa. Ayudante de cocina. Auxiliar de servicios generales. Personal de servicios domésticos. Auxiliar especialista. Operario/a**.
Grupo IV. Operario/Auxiliar.	Operario / Auxiliar.	Operario/a con necesidad de apoyo Operario/a.**

* En relación a los oficiales de 1.ª con carácter general su acomodo corresponderá a técnico, correspondiéndoles un Salario base de 990 euros, salvo aquellos que desempeñen puestos propios de titulaciones Técnicas de Grado Superior y estuviesen en disposición de la misma. Ej.: En el caso de Mantenimiento de edificios cuando la persona trabajadora tenga la titulación de FPII Técnico superior en mantenimiento de edificios. En el supuesto de puestos genéricos, que no les fuera requerido formación específica y que por tanto el trabajador no disponga de ella se atenderá al carácter general del acomodo.

Para cualquier duda sobre el acomodo entre la relación de puestos del XIV Convenio y la nueva clasificación profesional del XV. Las partes podrán dirigirse a la Comisión Paritaria a fin de que esta pueda resolver al respecto.

** Las personas que ocupen puestos de operario al amparo de lo dispuesto en el XIV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad, acomodarán:

1. En el grupo profesional de operario: en aquellos casos en los que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 88 para ser contratados como operarios al amparo del presente Convenio.
2. En el Grupo Profesional III, como Técnico Auxiliar, en aquellos casos no contemplados en el supuesto anterior.

ANEXO III

Tablas Salariales Centros Especiales de Empleo y de los Centros Asistenciales 2019, 2020 y 2021

Grupo profesional		Salario de entrada (Salario base)	CD N1 (7,50 %)	SB+N1	CD N2 (5,50 %)	Salario de referencia de grupo (SB+N1+N2)
Grupo II. Personal Titulado.	Titulado nivel 3.	1.750,00	131,25	1.881,25	96,25	1.977,50
	Titulado nivel 2.	1.330,00	99,75	1.429,75	73,15	1.502,90
Grupo III . Personal Técnico.	Técnico Superior nivel 1.	1.225,00	91,88	1.316,88	67,38	1.384,25
	Técnico.	990,00	74,25	1.064,25	54,45	1.118,70
	Técnico Auxiliar 2019.	900,00	67,50	967,50	49,50	1.017,00
	Técnico Auxiliar 2020.	900,00	67,50	967,50	49,50	1.017,00
	Técnico Auxiliar 2021.	930,00	69,75	999,75	51,15	1.050,90
Grupo IV. Operario.	Operario* / Auxiliar 2019.	737,00	55,28	792,28	40,54	832,81
	Operario* / Auxiliar 2020.	774,00	58,05	832,05	42,57	874,62
	Operario / Auxiliar 2021.	800,00	60,00	860,00	44,00	904,00

* Será de aplicación, en los casos que proceda, la Disposición Transitoria cuarta. Aplicación del SMI.

ANEXO IV

Tablas Salariales 2019 Personal Complementario y Personal de Administración y Servicios de Centros de Educación Especial con Concierto

	Salario base	Antigüedad (valor del trienio)	Nocturnidad (complemento hora nocturna)
<i>III Personal complementario titulado 1.</i>	1.854,60	67,17	4,06
Psicólogo/a.			
2. Pedagogo/a.	1.854,60	67,17	4,06
3. Psicopedagogo/a.	1.854,60	67,17	4,06
4. Otros titulados grado superior o postgrado.	1.854,60	67,17	4,06
5. Logopeda.	1.697,42	44,84	3,7
6. Fisioterapeuta.	1.697,42	44,84	3,7
7. Trabajador/a social.	1.697,42	44,84	3,7
8. Otros titulados grado Medio o grado.	1.697,42	44,84	3,7
<i>IV Personal complementario auxiliar</i>	990	36,65	2,11
Auxiliar técnico educativo-Educador de educación especial.			
2. Cuidador/a.	990	35,64	2,09
	Salario base	Antigüedad (valor del trienio)	Nocturnidad (complemento hora nocturna)
3. Intérprete en lengua de signos.	1.225	44,89	2,40

4. Técnico Superior en Integración Social.	1.225	44,89	2,40
<i>V.1 Personal de Administración</i>			
1. Jefe/a de administración..	1.407,90	52,64	2,86
2. Jefe/a de 1.ª de administración..	1.319,74	48,67	2,67
3. Técnico/a de gestión administrativa.	1.259,45	46,06	2,55
4. Oficial/a de 1.ª de administración.	945,53	35,87	1,92
5. Oficial/a de 2.ª de administración.	904,42	33,16	1,84
6. Auxiliar gestión administrativa..	845,43	30,95	1,72
<i>V.2 Personal de Servicios Generales</i>			
7. Oficial/a de 1.ª de oficios.	952,21	37,81	1,93
8. Oficial/a de 2.ª de oficios.	896,59	34,79	1,82
9. Jefe/a cocina..	1.044,07	42,12	2,11
10. Cocinero/a..	896,59	34,79	1,82
11. Ayudante de cocina..	782,48	30,24	1,59
12. Conductor/a.	896,59	34,79	1,82
13. Auxiliar de servicios generales.	849,68	33,27	1,72
14. Personal de Servicios domésticos.	760,12	29,50	1,54

ANEXO V

Tablas Salariales del personal docente en pago delegado 2019

	Salario base	Antigüedad (valor del trienio)
<i>II Personal docente</i>		
1. Profesor/a de secundaria.	1.858,97	47,75
2. Profesor/a de primaria y EBO..	1.583, 01	37,87
3. Profesor/a de educación infantil.	1.583, 01	37,87
4. Profesor/a de audición y lenguaje..	1.583, 01	37,87
5. Profesor/a de apoyo.	1.583, 01	37,87
6. Profesor/a de taller.	1.583, 01	37,87

Plus de cargo del personal docente. Complementos por cargo directivo-pedagógico en centros educativos con concierto.

	Importe del Complemento mes	Trienio
Director/a Pedagógico/a.	348,99	13,02
Subdirector/a Pedagógico/a.	251,14	11,57
Jefe/a de estudios.	225,96	10,85
Jefe de Departamento..	200,96	9,65
Encargado/a de residencia.	133,60	–
Secretario/a..	154,29	–

ANEXO VI

Tablas Salariales del personal en centros educativos sin concierto 2019

	Salario base	Antigüedad (valor del trienio)
--	--------------	--------------------------------

<i>II Personal docente</i>	1.760	65,72
1. Profesor/a de secundaria.		
2. Profesor/a de primaria y EBO..	1.438	46,43
3. Profesor/a de educación infantil.	1.438	46,43
4. Profesor/a de audición y lenguaje..	1.300	47,33
5. Profesor/a de apoyo.	1.300	47,33
6. Profesor/a de taller.	1.220	40,62
<i>III Personal complementario titulado</i>	1.760	65,72
1. Psicólogo/a.		
2. Pedagogo/a..	1.760	65,72
3. Psicopedagogo/a.	1.760	65,72
4. Otros titulados de grado superior o postgrado.	1.760	65,72
5. Logopeda.	1.300	47,33
6. Fisioterapeuta..	1.300	47,33
7. Trabajador/a social.	1.300	47,33
8. Otros titulados de grado medio o grado.	1.300	47,33
<i>IV Personal complementario auxiliar</i>	1.010	37,5
1. Auxiliar técnico educativo-Educador/a de educación especial. . . .		
2. Cuidador/a.	990	34,77
3. Intérprete en Lengua de Signos.	1.225	44,89
4. Técnico Superior de Integración Social.	1.225	44,89
<i>/.</i> <i>Personal de Administración y Servicios Generales</i>	1.407	52,6
<i>V.1 Personal de Administración</i>		
1. Jefe/a de administración..		
2. Jefe/a de 1.ª de Administración.	1.320	48,64
3. Técnico/a de gestión administrativa.	1.265	46
4. Oficial/a de 1.ª de Administración..	990	34,77
5. Oficial/a de 2.ª de administración.	990	34,77

6. Auxiliar de gestión administrativa	900	33,24
.....		
V.2 Personal de Servicios Generales	990	34,77
7. Oficial/a de 1.ª de oficios		
.....		
8. Oficial/a de 2.ª de oficios	990	34,77
.....		
9. Jefe/a de cocina	1.225	40,08
.....		
10. Cocinero/a	990	34,77
.....		
11. Ayudante de cocina	900	33,24
.....		
12. Conductor/a	990	34,77
.....		
13. Auxiliar de servicios generales.	900	33,24
.....		
14. Personal de servicios domésticos	900	33,24
.....		

Año 2019. Plus de cargo del personal docente. Complementos por cargo directivo pedagógico en centros educativos sin concierto

	Importe del Complemento mes	Trienio
Director/a Pedagógico/a	369,72	13,81
Subdirector/a Pedagógico/a	266,05	12,26
Jefe/a de estudios.	239,38	11,5
Secretario/a.	149,85	-
Encargado/a de residencia.	129,87	-

ACERCA DE LOS INTÉRPRETES DE LENGUA DE SIGNOS

Disposición transitoria xxxxxx

Aquellas personas trabajadoras que estando contratados con la denominación Interpretete de Lengua de Signos (ILSE) tengan u obtengan la titulación de grado quedarán adscritos al grupo profesional de personal complementario titulado en los centros educativos y en el grupo de personal titulado de nivel II en los centros

de atención especializada y centros especiales de empleo, percibiendo las retribuciones y respetando las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo para cada tipología de centro.

Aquellas personas trabajadoras que poseyeran la categoría profesional de Intérprete de Lengua de Signos sin estar en posesión de la titulación de grado y/o vinieran desempeñando las funciones principales asignadas a dicha categoría tendrán garantizados sus puestos de trabajo en sus entidades, manteniendo las mismas condiciones, funciones y retribuciones consignadas hasta ese momento. La relación laboral de estos trabajadores/as no podrá extinguirse con motivo de la nueva titulación de grado.

Las organizaciones firmantes de este Convenio se comprometen al mantenimiento de dichos puestos de trabajos, que se irán sustituyendo progresivamente mediante la contratación de personas con titulación de grado, por amortización de puestos de trabajo cuando concurren causas objetivas.

Disposición final xxxxxx

En aquellas licitaciones cuyos pliegos recojan el XVI CC de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, a las personas contratadas como Intérprete de Lengua de Signos que trabajen en centros educativos privados o en centros sostenidos parcial o totalmente con fondos públicos, se les aplicará las condiciones establecidas en este convenio para los trabajadores/as de centros educativos.

ACERCA DE LOS ESPECIALISTAS EN LSE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Son aquellas personas que estando en posesión de la acreditación expedida por el movimiento asociativo de personas sordas (Confederación Estatal de Personas Sordas) como Especialistas en LSE, realizan funciones de modelo lingüístico de lengua de signos española y de identificación, como personas sordas adultas, para el alumnado en niveles de educación infantil, primaria, secundaria y Educación Básica Obligatoria (EBO). Trabajarán en colaboración con el Tutor, logopeda y/o maestro de Audición y Lenguaje y los orientadores de los equipos específicos de discapacidad auditiva, bajo la supervisión de un superior responsable del servicio al que estén adscritos.

ACERCA DE LOS ORIENTADORES EDUCATIVOS

Se incluirán en esta categoría a aquellas personas con titulación de grado en psicología, pedagogía o psicopedagogía que ejerzan algunas de las siguientes funciones:

a) Colaborar en la elaboración o revisión, desarrollo, aplicación y evaluación del proyecto educativo del centro y, en particular, de los documentos institucionales que precisen ajustar la propuesta curricular a las características del alumnado y del contexto.

b) Participar en los órganos de coordinación pedagógica del centro, asesorando sobre las medidas organizativas y curriculares de atención a la diversidad y las de convivencia que se propongan.

c) Asesorar al centro y al profesorado para ajustar la propuesta educativa del centro a los principios de normalización e inclusión, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades y no discriminación.

d) Asesorar al profesorado en la atención a la diversidad del alumnado, colaborando en la aplicación de las medidas educativas adecuadas, especialmente las de carácter preventivo (metodología, organización del aula, escolarización, evaluación y promoción del alumnado, acción tutorial, adaptaciones curriculares, apoyos personales o materiales, etc.).

e) Elaborar, adaptar y difundir materiales e instrumentos que sean de utilidad a la comunidad educativa para la atención a la diversidad del alumnado y para la acción tutorial.

f) Colaborar en la detección, identificación y, en su caso, evaluación de las necesidades educativas específicas del alumnado que se determine, asesorando en el diseño, seguimiento y evaluación de la respuesta educativa que se le proporcione.

g) Realizar la evaluación psicopedagógica, informe y, en su caso, el dictamen de escolarización, para los alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo.

h) Coordinar las actuaciones con los Equipos Específicos para la atención de los alumnos que presenten discapacidad auditiva, visual, motora o con trastornos generalizados del desarrollo.

i) Favorecer e intervenir en el desarrollo de actuaciones que permitan la adecuada transición entre los distintos ciclos o etapas educativas del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo, estableciendo actuaciones de coordinación entre los distintos centros y la red de orientación de un mismo sector.

j) Asesorar y orientar a las familias de los alumnos con necesidades educativas específicas.

k) Participar en tareas referidas a la cooperación entre el centro y las familias y en la coordinación con colaboradores e instituciones externas al mismo.

l) Participar en las tareas de coordinación que establezca la Administración educativa.

m) Otras que la Administración educativa pueda establecer reglamentariamente.

 CC00 enseñanza