

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL**

9974 *Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.*

Visto el texto del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 09000900011001), que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 2019, de una parte por los representantes empresariales AECIS, CCOE, EYQ y ANCEE, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos FE-CCOO y FASP-UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 96, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2021/15, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero:

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo:

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de junio de 2019.-El Director General de Trabajo, Ángel Alvar Ezurea.

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 los planes disponibles (concertados, subvencionados, totalmente privados o mixtos) así como las asociaciones o instituciones colaboradoras 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 considerará 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 aquellas que, prestando 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, psiconeurológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones y asociaciones constituidas con esta finalidad.

Los centros sanitarios 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 se está también para los centros sanitarios.

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 tuteladas para personas con discapacidad.
- Centros y talleres ocupacionales o de terapia ocupacional para personas con discapacidad.
- Centros de día o de asistencia diurna para personas con discapacidad.
- Centros y servicios de respiro familiar para personas con discapacidad.
- Servicios de atención domiciliar 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 adquirido.
- Centros de día para personas con daño cerebral adquirido.
- Residencias para personas con daño cerebral adquirido.
- Fundaciones y entidades que desempeñan la tutela, curatela o otras apoyos establecidos por decisión judicial, de personas con discapacidad.

B) Centros específicos de educación especial.

C) Centros especiales de empleo.

1. La relación efectuada no se entiende cerrada, de tal forma que se considerarán incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio cualquier otro centro o entidad que realice o se crea 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 atribuirse 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 las expresadas 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 vinculadas con un centro especial de empleo en virtud de la relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1383/1985, 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 todo 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 XI edición que es de aplicación directa a las empresas que se encuentren 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. Respalda lo establecido en el IV Convenio colectivo general respecto de las materias no disponibles en ámbitos inferiores y de los mínimos garantizados en este, adaptando 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 mantendrán 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 IV Convenio colectivo general será de aplicación a los Convenios colectivos sectoriales de ámbito geográfico o funcional inferior (comunidad autónoma o provincial).

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 negociadora 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 obligados 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 XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, de 1 de octubre de 2012 (BOE 2012, 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 consignan en sus unidades negociadoras atendiendo, no obstante, a lo previsto sobre materias no disponibles en ámbitos inferiores en los artículos 84 y 82.3 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 artículado del XV Convenio colectivo general expresamente manifieste.

2. Los Convenios colectivos de ámbito autonómico, o en su defecto provincial, podrán igualmente reservar para sí materias no negociadas 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 ser modificados 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 los regule, en cuyo caso será esta regulación la prevalente:

a) Los complementos salariales que remaneren circunstancias especiales de los puestos de trabajo no regulados en el presente Convenio, como por ejemplo trabajo a turnos, peligrosidad, toxicidad, penosidad, discapacidad en horario no laboral y el plus de resultante 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 artículo 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 el 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 efecto 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 no 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 hubieran alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo Convenio que sustituya al presente, decidiera, 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 llegue, en su caso.

Artículo 4. Derecho sustantivo

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 le 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 26 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 le desarrollen.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad. Atención

1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible y única, íntegra y sustituye al XI 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 pudiere pactarse la citada atención.

2. Aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del Convenio tuvieran reconocidas y vieran 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, salariales y sociales más favorables que vieran disfrutando esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni retribuable y no devengable.

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

4. Como consecuencia de la supresión de los complementos de antigüedad y de mejora de la calidad regulados en el XI Convenio, se reconocerá a los trabajadores que los vieran percibiendo o que tuvieran derecho a percibirlos bajo la vigencia del citado XI 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 queden definitivamente suprimidos.

5. Aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente Convenio, vieran disfrutando a título individual de una jornada inferior a la establecida en el mismo, en virtud de un acuerdo colectivo de empresa, mantendrá, 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 mínimo y/o personalísimo, las condiciones de vacaciones más beneficiosas que vinieran 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, únicamente se podrá proceder a la absorción y/o compensación en los casos expresamente previstos en el artículo 9, 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, circunstanciales a derechos reconocidos.

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 trabajo 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 este 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 atribuir los centros que desarrollen las actividades englobadas en el ámbito funcional del Convenio colectivo y asignar los puestos de trabajo contemplados en el Convenio a los que pudieran existir en los centros de trabajo encuadrándose en el grupo profesional correspondiente.

2. La Comisión Paritaria estará formada paritariamente por un número igual como máximo de 8 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 consultar 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 dispendiosos los procedimientos de mediación y/o arbitraje para los que sea requerida.

4. Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación, calle Ramón de Aradano, 16, 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 asuntos 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 dirigida a sus miembros con una antelación de al menos 15 días, en la que se depositarán 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 ellas podrá recibir 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 este. En cualquier caso, los afectados (empresarios/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Cuando dichas resoluciones tengan 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 los sindicatos afiliados, si los hubiere, en los procedimientos de movilidad geográfica, inspección de las condiciones de trabajo o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 42 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, interviene 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 hubiere emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitir.

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Cualesquier otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

10. Podrá acordarse el 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 transitoriedad de los Convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 52 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 implicación 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 8 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 competente para la decisión a los planteamientos formulados en esas consultas.

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 uno de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia adicional a la representación legal de los trabajadores: el representante sindical, comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviera constituido.

La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la situación 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 periodo de prueba, salvo prueba en contrato 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 en contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba no 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 necesidad de la empresa y reunir las personas trabajadoras las condiciones que el puesto precisa, 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 la 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 en que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

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 suscrito nuevo contrato o prórroga del anterior.

2. También adquieren la condición de trabajadoras fijas, las que en un período de treinta meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin interrupción 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 puesto 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 o interinidad, a los contratos temporales celebrados al amparo de programas públicos de empleo-formativo, 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 da dicho 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 al trabajador o trabajadora sustituto/a, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/a sustituto/a o el de otro/a trabajador/a de la empresa que pasa a desempeñar el puesto de aquí.

3. Las situaciones que generan derecho a reserva de puesto de trabajo y que permiten la contratación interina, además de las establecidas en la legislación vigente, son las siguientes: vacaciones, permisos y descuentos; incapacidad temporal del trabajador; destitución 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 ajeno 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

entramos; suspensión del contrato por riesgo durante la estancia natural o para completar la jornada de los trabajadores con reducción de jornada por tal circunstancia; para asistir a personas víctimas de violencia de género cuando se acoge a las medidas laborales de protección por las que temporalmente tenga que apartarse de su puesto de trabajo o por causas de guarda legal y en el supuesto de incapacidad por vacante.

4. Además de los supuestos anteriores, podrá formalizarse el contrato de interinidad para cubrir la ausencia, total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer funciones directivas o de los representantes sindicales en los supuestos de uno por varios de las fuerzas sindicales, o cualquier otro cargo o función que conlleve reducción de la jornada, 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 concerta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun 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 periodos de inscripción y matrícula.

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

En el caso en que se concluya por un periodo inferior podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso este período 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 habiliten la suficiente flexibilidad 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 contratos o acuerdos con las administraciones públicas, en cualquiera de sus ámbitos, o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, tareas o actividades de carácter temporal, o aquellos que se antecipen 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 constituye su objeto. La duración del contrato será la del tiempo necesario para la realización de la obra o servicio, respetando los límites máximos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Transcurridos los cuotes, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.

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 cinco años cuando el contrato se concrete 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 periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para títulos médicos y certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y dos meses para títulos 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 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 considerarse un nuevo periodo de prueba y el periodo 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 90 % de la cuantía que figure en las tablas salariales correspondientes 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 11.5 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1526/2012, 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 1303/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los menores que trabajan en Centros Especiales de Empleo.

En todo caso, el objeto de este contrato será el previsto en la legislación vigente, en que las empresas puedan cubrir 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 o de producción o por las causas objetivas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores o los producidos por dimisión, muerte, jubilación o 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 18. Contratos 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 60 % de la jornada o tiempo completo establecido en este Convenio para el puesto de trabajo y grupo profesional por el que se le contrata, 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 contratado 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 predominio total cuando las causas justificadas 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.

Artículo 20. *Adaptación parcial y contrato de relevo*

Las personas trabajadoras sujetas a este Convenio, podrán acceder, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la adaptación parcial anticipada, en sus valores 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 ejerza este derecho, una vez que las Entidades Gestoras de la Seguridad Social aprueben el acceso a la adaptación parcial del trabajador, esta 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 fijo discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo, 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 actividad 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 establecido 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 causas. 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 con discapacidad, un periodo de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del periodo de prueba a todos los efectos y que no podrá tener una duración superior a la establecida en este mismo artículo para el periodo de prueba en función del grupo profesional en el que está encuadrado.

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

5. No será válido el pacto que establezca un periodo 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 periodo máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un periodo 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 periodo de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho periodo.

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 le ha sido 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 podrán proveerse o amortizarse.

2. En caso de proveerlos, 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, inclusive 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 objetivos, 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 procedentes voluntarios. Las personas con discapacidad tendrán derecho a un trato 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 tienen 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 incluirá la idoneidad de la capacidad para las tareas y funciones asignadas a la plaza o ocupar.

Artículo 24. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Las empresas con cincuenta trabajadoras y trabajadores 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 1303/2012, de 26 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 todos 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 1388/1985, 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 o otra que la sustituya.

3. Igualmente será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o si éste no existiera, 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 responden a una sola finalidad, cuanto que junto a la finalidad productiva que persiguen, su fin último y principal es la integración laboral y social de las personas con discapacidad, proporcionando las ayudas y apoyos 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.

Artículo 26. Preaviso del trabajador o trabajadora.

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

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preaviso 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 funcionamiento, o bien al incorporarse al turno de las listas de intertraje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los veinte días siguientes a la publicación de las listas definitivas de apremios. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interaje.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a atender al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al término la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará apercibir al 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 retraso.

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, cualquiera 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 misma 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 implique 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, con 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, enfermedad, accidentación 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 los tres últimos recibos mensuales de los 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 especifiquen: Nombre y apellidos, dirección, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de Incapacidad Temporal ya confirmación del mismo.
- Días de permiso propio ya disfrutados y justificación de otros permisos retribuidos.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha firmado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajadora/o afectado en el que se haga constar que ésta 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 en todo se extingue en el momento en que se produce el derecho de subrogación a la nueva adjudicataria.

3. Asimismo se mantendrán los planes 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 contrato en el que se produce el cambio de contratista.

5. Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo podrá acudir 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 veje a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfrutase en la empresa subrogada.

7. **Acreditación documental.** Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entidad, 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, este 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 exigirse a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido causar.

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

a) Los trabajadores recibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagos extraordinarios o liquidación de retribuciones pendientes de pagar, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores que no hubieran disfrutado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios o otros descansos o permisos retributivos al momento de producirse la subrogación, disfrutarán 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 implica que un trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a una sólo de ellos al cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el cumplimiento legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional, atendiendo

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 trabajadora, 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 determinó el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que origine 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 rescinda 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 otro de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva contratadora deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den las condiciones establecidas en el presente artículo.

13. En el caso de que el propietario del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trata, 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 de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

14. La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operará en todos los supuestos de subrogación de contratos 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 resulta 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 otros contratos ajenos 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.

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 está 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 concurrir 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, dejará 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.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 26. *Retribuciones.*

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio serán constituidas por el salario base, los complementos, planes y demás conceptos retributivos que se establezcan y recaigan 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 independientemente de la modalidad jurídica utilizada, se regularán en materia salarial por lo establecido en el Convenio colectivo del sector de actividad en el que los trabajadores realizan sus tareas siempre que las retribuciones fijadas en dicho sean superiores a las establecidas en los tablas salariales del presente Convenio.

Iguualmente, 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 contratación, 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 los tablas salariales relativas a la actividad que realizan 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 venidos, 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 establecerá 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 regulados 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.

Artículo 36. *Estructura salarial.*

1. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son las especificadas en los 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, incluidos los dos pagos extraordinarios, 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 atribuible de ningún GDP) y el complemento de puesto regulado en la disposición transitoria primera. Este complemento de desarrollo y capacitación profesional tiene carácter no compensable, no atribuible y revisable.

El complemento de desarrollo profesional (GDP) regulado en el artículo 36 del Xº 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 venían 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 venía percibiendo como el antiguo complemento de desarrollo profesional. La diferencia desde el 5,6 % hasta la cantidad que se venía percibiendo por el antiguo CDP se integrará en un nuevo complemento personal no absorbible, no compensable y no retributivo.

3. Como 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 21. Proporcionalidad de las retribuciones.

En el supuesto de empresas que tengan 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 22. Tablas salariales y evolución.

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 II del presente Convenio.

Finalizada la vigencia del Convenio, las tablas fijadas en el presente Convenio se actualizarán como determinen las partes negociadoras para períodos sucesivos de tres años conforme al IPC acumulado en el período anterior garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 3,75 % para el período 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 supere por encima de las 500 euros/mes (12.000 €/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 la correspondiente grupo profesional según la tabla de conversión que aparece en el anexo II y en función del puesto de trabajo que aparece reflejado en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador.

Además 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 9, en el caso que sea necesario, será de aplicación el Real Decreto 947/2014, 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 consolidación 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 venían percibiendo los trabajadores 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 viene percibiendo del antiguo complemento de desarrollo profesional se integra 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 período de tres años y que computará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que la empresa no proporcione las acciones formativas correspondientes estará obligado 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 2019, 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 2019 percibirán, desde el 1 de enero de 2019, el nuevo valor base del presente Convenio siendo absorbido en este todos 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 éste.

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 RD se derivará a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo RT, 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 (RD) 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 tendrán 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 aborará 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% del salario base de su grupo profesional. Este complemento se aborará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario no derivándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa ni, en periodo de vacaciones.

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

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

Artículo 36. Complemento por trabajo en días festivos.

1. El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, cualquiera que sea el día festivo previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los ratos 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 fuesen 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.

2. El complemento de festividad regulado en el presente artículo se aborará íntegramente al trabajador o trabajadora por una jornada ordinaria, correspondiente al trabajador la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo.

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 3,53 euros.

4. 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 percibienlo como complemento personal.

Artículo 37. Complemento de dirección y complemento de coordinación.

1. Las personas trabajadoras quienes le empresa les encomienda 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, dependiendo de perder cuando el interesado cese por cualquier causa y no la reciba. 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 percibieran 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 comienza a ejercer esta función de dirección.

2. Se establece un complemento salarial de coordinación para aquellos trabajadores a los que expresamente se les encomienda 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 ataquen 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 expresa 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 comienza 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 RN Convenio Colectivo, que deban conducir vehículos de la empresa, para los que resulta 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 2003/90/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 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 autorizados específicamente por la Administración Pública competente para la atención a personas con discapacidad y tratamiento 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 quedará 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 sector de la empresa que se acuerden entre las partes legitimadas se rendirán a la comisión paritaria de este Convenio colectivo.

Artículo 42. Vigilancia, 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 encomienda y que acepte voluntariamente la vigilancia durante el periodo 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 encomienda la asistencia y vigilancia de las personas usuarias con discapacidad durante el periodo 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.

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 regulares en el régimen de jornada irregular regular establecido en el artículo 50.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descansos, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descansos 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 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 o la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidos por la necesidad de reparar siniestros u otros daños 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, el 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. Pagos extras

Se establecen dos pagos extraordinarios por el importe del salario base de Convenio, en los casos previstos, 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 los pagos extraordinarios cuando así lo hayan expresamente acordado las partes legitimadas en el acuerdo o Convenio colectivo correspondiente.

También formarán parte de los pagos extraordinarios los complementos personales generados por causas de absorción y compensación, salvo que se haya pactado lo contrario en 12 mensualidades.

Los pagos extraordinarios se aborarán 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 los pagos extraordinarios en las 12 nóminas mensuales del año.

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

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 pernoche en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernocheando en su domicilio, y de 60 euros si además pernocha 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 sueldo, la cantidad de 5,15 euros por kilómetro recorrido.

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 a disposición de los medios de transporte o abonarles el importe del título en medio de transporte público.

5. Los trabajadoras/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 encomienda la vigilancia de estos, tendrán derecho a un complemento de 50 € mensuales, que solo se percibirá en las meses en que atiendan la citada vigilancia, sin que el tiempo que inviertan en esta tarea se compense 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 entenderá la jornada de trabajo la suma de efectivo y otros salarios correspondientes de los días lunes, jueves, viernes y sábados de este Convenio.

2. El calendario de trabajo de cada empresa será realizado por la empresa con la conformidad que en cada caso correspondan conforme a los Titulos 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, proteger 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 mediara, 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 periodos.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del trabajador o trabajadora por periodos de hasta cuarenta días, de día y noche ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulables deben ser distribuidos 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 para toda la red el descanso semanal deberá considerarse obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas, salvo si se trata de trabajadores que únicamente prestan 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, independientemente 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.

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 afirmación que otorgue o compute al comienzo o al 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 contemplan 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 laborales, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inabiles de la plantilla de trabajadores.

En caso de que no se llegue a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, será la empresa la que establecerá 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 retribuidos y los establecimientos 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 simultáneamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo regulados en este Convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos.

Artículo 58. 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 presten 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 descanso.

En los supuestos en los que las horas de jornada irregular no estuvieran contempladas 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 limitado 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 los demás del artículo 28 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 59. Vacaciones. Periodo de disfrute de vacaciones.

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborales de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos previstos en la legislación vigente.

Este apartado no será de aplicación al personal de los centros educativos, cuyo régimen de vacaciones se regula en el Real Decreto de este Gobierno.

2. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborales de cada trabajador los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los periodos vacacionales solicitados por el trabajador. De fracccionarse, en este caso, las vacaciones en dos periodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales continuos.

3. El periodo preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de julio 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 sufre un accidente o enfermedad, 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 accidente 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 periodo 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO V

Permisos, Excedencias

Artículo 52. Ausencias justificadas.

Con carácter general y para todos 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 continuos, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.
- b) Tres días laborales 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 laborales en caso de cónyuge, hijo y padres.
- 2 días laborales 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 hubiere completado al menos el 75% de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente:

- a) Un día laboral por traslado del domicilio habitual.
- b) Un día laboral por boda de un hijo o un hermano.
- c) Seis 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 Estado de las Indulgencias.

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 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia o 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 comprobado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se consideren como días laborales y empiezan 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 permisos, será interrumpido a salvo del sueldo 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, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas 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.

Artículo 21. *Permisos no retribuidos*

1. Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supliendo 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 otorgar este permiso o solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará sujeta en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegar 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 descontadas de la retribución del trabajador en el mes siguiente en que se produzca la visita médica que, en todo caso, podrá ser justificada 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 todo un derecho preferente al regreso en las vacantes de igual o similar categoría a la que fue habiendo 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, tendrá 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 solo podrá ser ejercitable una 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 regreso 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 pertenezca 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 menor de cinco 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, en que el trabajador al que se le conceda tenga derecho durante la misma a pensión retribución alguna.

En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una acreditación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas circunstanciales 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 este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El periodo 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.

Artículo 38. 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 sustracción 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 37.5 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 desempeña 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 preste el 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, ascendiente, guardador (en 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 suceso 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 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. 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 ejercitarán conforme a lo previsto en el artículo 37.5 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 la empresa y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, permitiendo acuerdos que salvando las necesidades del servicio faciliten la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no puedan valerse por sí mismos.

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 24/1985 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se cese 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.

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 crítica o discapacidades graves.

Artículo 59. Lactancia

De conformidad con lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, todas las trabajadoras, 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 en 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 convocados la acumulación del permiso de lactancia se ajustará a los términos pactados en el convenio que a tal fin se celebre con la consejería de educación competente o las instrucciones que sobre este derecho dicte unilateralmente la mencionada administración.

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

En los casos de nacimientos de tipo o tipo prematuro o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausencias 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 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de este permiso podrán acumularse a 30 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 83. 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 plantea la comisión sectorial de formación.

Las personas trabajadoras afectadas 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 insuperable para articular la promoción de la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que debe ser comprometida 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 exigidos 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) Corregir 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 85. 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:

1.1 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.

1.2 Elaboración de las propuestas de las acciones formativas que tengan objetivos o itinerarios formativos.

1.3. Petición a la comisión general de formación continua de aquellos cursos que en adelante deban ser financiados por ella.

1.4. 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, o siendo esta última 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 adheridas por el presente Convenio colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de estos acuerdos.

4. Las certificaciones 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 52. Permisos para la formación.

1. Todas las personas trabajadoras adheridas por este Convenio tendrán derecho a 25 horas anuales de formación, que podrán ser acumulables en periodos 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, quede a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y concuerden total o parcialmente las fechas del curso que solicitan.

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 verá discriminado por tal motivo con respecto al resto de trabajadores. También 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 concesión de la compensación en horas retribuidas de descanso que le correspondan.

2. Permisos individuales de formación (PIF). Los trabajadores adheridos 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, prioritarán 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 VI

Faltas y sanciones

Artículo 63. Faltas leves.

Señal 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 todas compañías de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas o instrucciones recibidas.
- c) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un periodo de 30 días.
- d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justifiquen 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.

Señal 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 grave.
- 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 periodo 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 reincidencia o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 65. Faltas muy graves.

Señal 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 deshonestidad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceros 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, 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 hubiere.

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

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueren reiterados, 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 podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Artículo 69. Elecciones y elegibles.

Todo trabajador podrá ser elegido y elegido para ocupar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.R.

Artículo 70. Garantías.

Tanto los miembros de los comités de empresa como los delegados sindicales, tendrán todos los poderes necesarios 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 afiliadas 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 permita su sindicado.
- d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos textos 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 reincorporarse 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 comité el nombre de su trabajador liberado, previa notificación 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 centro 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 los personales no pertenecientes al comité 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 disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la información que pueda interesar a afiliados y trabajadores.
- 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 240 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 los mismos 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 periodos de consulta de los procedimientos sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo o aplicación del régimen salarial; recibir y distribuir información entre los trabajadores; celebrar reuniones y asambleas 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 II

Mayores 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 percibiera 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.

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.

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 periodo de incapacidad temporal. Los accidentes en línea no regularán según la legislación vigente en cada momento.

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 prestaciones 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 y sin interrupción de la baja.

En la segunda baja que sufra el trabajador en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 80% 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 falta 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.

Cuando concurre 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 periodo de esta baja.

Con carácter excepcional, y siempre y cuando así se acredite, las bajas que se produzcan en las personas como consecuencia de las propias discapacidades tendrán la consideración de primera baja a los efectos del abono del complemento establecido y no computarán en el periodo del último año a los efectos de este apartado.

Al 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 culpables o negligentes realizadas por todo el personal afiliado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente. En las empresas en las que exista personal con titularidad y ejerce de personal sanitario, el seguro ha de cubrir la responsabilidad civil profesional sanitaria por acciones u omisiones negligentes o culpables cometidas en el ejercicio de su profesión.

Artículo 77. Ayudas 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 al trabajador/a de centro especial de empleo y de centro de atención especializada a partir una ayuda de 150 euros que ascenderá a 300 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo con discapacidad.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral**Artículo 78. 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 contempladas 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 establezca.

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 de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las mutuas y aquellos propios específicos que el departamento de servicio de prevención y la comisión sectorial de seguridad y salud laboral establezca para cada puesto 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 las inspecciones previstas 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 al derecho del trabajador a no verse afectado por sus datos sanitarios, garantizando su no discriminación por tal motivo.

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, o frente 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, esta 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.

Artículo 82. Plan 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 los frecuentan, debiendo adoptar medidas que contemplen la presencia de personas con discapacidad de forma que, ante una situación de emergencia, no 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 estos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 28 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 pueden 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 los trabajadores se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que presten, para la realización 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, adecuación y medidas que debe adoptar para su correcto 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 está 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 cometidos. Asimismo, el trabajador tiene la obligación de estar 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, a su vez, sanción en los términos previstos normativamente.

Artículo 64. 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 previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y, además, el necesario para el desarrollo de las 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 corresponde al trabajador si éste fuera también representante legal de los trabajadores.

Artículo 65. 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 énfasis 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 y persona a formar.

TÍTULO 6

Desarrollo profesional y clasificación profesional

CAPÍTULO I

Clasificación profesional

Artículo 66. 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 las actividades 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, demandando 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 acumulativo. Al cesar en el puesto, el interesado, en su caso, podrá incorporarse al puesto de actividad normal que venía desempeñando anteriormente, saliendo 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 reorganizar 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 correspondencia 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 menoscabo 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 identificarán las competencias profesionales que las partes consideren más adecuada evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo.

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

1. **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 mismo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo directivo dentro de cada empresa.

14. Personal Titulado: Este grupo se divide en:

– Personal Titulado nivel 3: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieren 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 requieren 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.

15. Personal Técnico: Este grupo se divide en:

– Personal Técnico Superior: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieren 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 requieren 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 requieren para su desempeño una titulación específica.

16. Operarios Auxiliares: 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.

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 27 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 propias 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 interna 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.

En el caso de que el trabajador adquiere 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 de los trabajadores que integran este grupo profesional y de las promociones pertinentes.

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

1. 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 otros 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 directivo dentro de cada centro.

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

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

1. Profesora de Secundaria (ESO, Bachillerato, FP).
2. Profesora de Primaria (Primaria, ESO, TIA).
3. Profesora de Educación Infantil.
4. Profesora de Audición y Lenguaje.
5. Profesora de Apoio.
6. Profesora de Tutores.

III. Personal complementario titulado. El personal titulado realiza las funciones de gestionar procesos consistentes en explorar, diagnosticar, evaluar, 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.
2. Pedagogo.
3. Psicopedagogo.
4. Otros titulados de grado superior o postgrado.
5. Logopeda.
6. Fisioterapeuta.
7. Trabajadora social.
8. Otros titulados de grado medio o grado.

IV. Personal complementario auxiliar. Realiza las funciones de atención física, psíquica y social, en la sala de aula 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. Educadora de educación especial-Auxiliar técnico-educativo de centros educativos.
2. Cuidadora.
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 previas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente formación o experiencia, 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 sistemática.

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.º de administración.
3. Técnico/a de gestión administrativa.
4. Oficial/a de 1.º de administración.
5. Oficial/a de 2.º de administración.
6. Auxiliar de gestión administrativa.

Subgrupo V.2 Personal de servicios generales.

7. Oficina de 1.º de oficina.
8. Oficina de 2.º de oficina.
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, los puestos o áreas funcionales indicados 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 58. 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 al operario una función de su mismo o superior nivel de competencia.

La promoción del trabajador 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 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 59. Movilidad funcional dentro del grupo profesional.

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 a los requerimientos 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 encubrimiento de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 61. Movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñan el puesto de trabajo de operario.

La movilidad funcional y la promoción profesional de las personas con discapacidad que pertenecían 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 55 el trabajador con discapacidad que perteneciendo al grupo de operario y sin independencia de su cualificación, podrá

promover al grupo de Técnico Auxiliar, cuando adquiere el desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo en la asistencia de la unidad de apoyo a la actividad profesional.

TÍTULO III

De los centros de atención especializada

Artículo 82. Jornada de trabajo.

El trabajador de los centros y empresas de carácter asistencial tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada semanal media de referencia será de 36 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a otras horas, salvo en los casos de jornada irregular.

Artículo 83. Trabajo a turnos.

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1361/1985, el trabajador en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, podrá acumular por periodos 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 en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los turnos y que ningún trabajador podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adhesión voluntaria.

3. Tendrán prioridad en la elección de turnos las mujeres embarazadas o en período de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar (RCL 1995/2830); 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 1361/1985, sobre jornadas especiales de trabajo.

TÍTULO IV

De los centros especiales de empleo

Artículo 84. Contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo.

Sin perjuicio del régimen general aplicable establecido en el título primero, se aplicarán las siguientes normas 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 1365/1985, de 17 de julio o normas posteriores que deriven, sustituyen o complementen este real decreto. Todos los contratos se entenderán 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 protocolo de inserción del trabajador o trabajadora, realizadas con respecto 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: 1.700 horas.
- Año 2020: 1.740 horas.
- Año 2021: 1.720 horas.

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

Artículo 96. Ausencias justificadas.

El trabajador con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1385/1985, 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 en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días.

Artículo 97. Premios no retribuidos.

El trabajador con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1385/1985, 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 previstos en el artículo anterior.

Artículo 98. Trabajo a turnos.

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1385/1985 las personas trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiere 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 turnos 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, 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 1385/1985, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 99. *Movilidad funcional y geográfica, modificaciones, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centros especiales 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 le sustituya o complementa, con la particularidad de que en todos aquellos casos en que según la norma jurídica aplicable sea obligatorio la valoración de un informe de un equipo multidisciplinar, si estos 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 1.250 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 270 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 prototípicas, 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 meses al profesorado estará a disposición del empresario para efectuar la debida atención de los alumnos y alumnas durante las mismas. Por este motivo, el tiempo del resto para el personal docente que lo está 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 profesorado 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 tablas/es.

Artículo 101. *Jornada del personal complementario titulado y auxiliar.*

1. Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.675 horas para el año 2019, 1.560 horas para el año 2020 y 1.545 horas para el año 2021, todas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada media semanal de referencia será de 35 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 jornada continua garantizada, mediante la adecuada organización de los turnos de valoraciones, la atención a sus alumnos y alumnas.

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

Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada media semanal de referencia será de 36 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo la jornada diaria superar las 8 horas como máximo.

Artículo 103. Vacaciones y periodos sin actividad.

1. El personal docente tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso, estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente. Todo el personal docente afectado por este Título tendrá derecho a 1 mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambas entre el 1 de julio y el 31 de agosto. En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a disfrutar de sendos periodos retribuidos sin actividad, por los mismos días que de vacaciones se han 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 periodo sin actividad de 15 días naturales consecutivos retribuidos. Dicho disfrute se hará de forma adicional al mes de vacaciones y ambas entre el 10 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. Figurarán 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 periodos indicados en el punto anterior, y el personal de administración y servicios generales de los centros educativos adscritos de los días de vacaciones establecidos en el artículo 51 de este Convenio, disfrutará, distribuidos en cuatro periodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de Semana Santa y Navidad, hasta un total no dieciocho días naturales más de periodos retribuidos sin actividad al año. Los restantes se disfrutarán aproximando los periodos 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 fechas 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 periodos 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 establece 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 permisos 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.

CAPÍTULO 9

Retribuciones

Artículo 102. 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 retribuciones correspondientes a este personal, ni estarán obligados 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 vía de presupuesto, sin que los centros deban hacerse cargo de cantidad alguna por la función docente en las materias objeto del contrato 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 suscrito por las organizaciones patronales y sindicales de conformidad con las mayores 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 103. 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 104. Plus de cargo del personal docente.

El personal docente en pago delegado de los centros educativos concertados a quienes se les encomienda alguna de las funciones directiva-pedagógicas (directoría pedagógica, subdirección pedagógica, jefes de estudios, secretaría y encargada de residencias), percibirán mensualmente los complementos reflejados en el anexo correspondiente de este Convenio durante el tiempo que ejercen 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 105. 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 108. 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 periodo de tres años de servicios efectivos prestados en la empresa. El importe de cada nuevo trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

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 GDP regulado en el artículo 36 del A/E Convenio, continuando vigente dicho complemento de antigüedad en los límites establecidos en el apartado 1 de este artículo.

CAPÍTULO II**Concierto educativo, incapacidad temporal, formación y premio de jubilación****Artículo 110. Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros educativos**

1. Todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal y durante los tres 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.

2. Para el caso de profesoras incluidas en la nómina de pago delegado de la Administración educativa correspondiente, la percepción del 100% de su retribución salarial total se entenderá a los 3 primeros meses de la Incapacidad Temporal.

En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 300% 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, todos 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.

Artículo 111. Extinción del concierto o subvención

1. Cuando por cualquier circunstancia el concierto o subvención quede resuelto o en supeño para la totalidad o parte de las unidades concertadas, el profesor o profesora afectado solo tendrá derecho a exigir de la empresa los salarios que le correspondían 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 afectadas por supresiones 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,

abonar a los afectados el importe de dicho módulo. En ningún caso, por aplicación de las relativas compromiso señaladas, podrá permitirse al 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 más 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 al 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 cuyo 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 30 o más años y que, a lo largo de su vigencia, alcancen al menos 15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25, tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. Las empresas dispondrán del periodo de vigencia del Convenio para hacer efectiva esta paga extraordinaria.

4. Las personas trabajadoras docentes reconocidas 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, asumirán el derecho del párrafo anterior u, 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 año 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 estará obligada a otorgarle la paga extraordinaria por antigüedad si reúne los requisitos de esta disposición.

6. El derecho a percibir la paga extraordinaria de antigüedad en la empresa o, en su caso, el premio de jubilación, establecido en los números anteriores del presente artículo, quedará 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 concluido el curso escolar, los cuales se entenderán 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 en 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 33 horas anuales, dentro de su jornada laboral y que podrán acumularse en períodos de hasta 3 años, para su formación en el propio centro o a distancia 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 concidan total o parcialmente las fechas del curso o cursos seleccionados.

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 establecida 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 XV 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 hubieran 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 las que los regulen en los siguientes.

2. Las diferencias salariales que, globalmente y en cómputo anual, existan entre el Convenio nacional y el suscrito, 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 1 a que se refiere el artículo 10 del IX Convenio y que desarrollen su trabajo en centros de tiempo 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.º, del grupo 1, a que se refiere el artículo 10 del IX Convenio colectivo, y desarrollen su trabajo en centros de tiempo ocupacional, su jornada anual efectiva será de 1.585 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 vacaciones, 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 constata que el acuerdo tiene las firmas de las organizaciones patronales y sindicales con derecho a suscribir el mismo. Una vez cumplidos 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 5 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 comenzará su constitución a la comisión mixta estatal de formación.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente y el secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se incluya 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 AECFB, 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 las demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción de los mismos.

Disposición adicional cuarta. Planes de igualdad

1. Las empresas de más de 250 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 intensidad 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. Distribución.
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. De forma la correcta 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 implicación del Convenio colectivo

Cuando concurran 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 57.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a implantar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo general que afecten a los 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) Medidas voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La implicación requiere que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores implicados para regular un Convenio específico 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 la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas correspondiente a las supuestas violaciones en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señaladas 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 modalidades en el Convenio.

En todo caso, el acuerdo resultante por el que se pacte el descuento, proveerá 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 período de consultas se estará a lo dispuesto en el artículo 82 de Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos en los que al período 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 implicación, y resolverá adoptando la 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.

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

Disposición adicional sexta. Contadores en concepto de adiantos.

Aquellas cantidades que las empresas hayan ido abonando por adelantado a los trabajadores en concepto atribuible a cuenta de sus incrementos salariales fijados en este Convenio serán deducibles 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 5 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 denominará «Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de la atención a personas con discapacidad».

Se sede se establece en el domicilio social de la comisión paritaria del XI 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 patronal como de la parte sindical.

En la primera reunión que se celebre se designará un presidente y un secretario de entre sus miembros, ocupando 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 IV Convenio colectivo general, incluidas sus 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 cursos de especialización 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 8 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 actuaciones para la disminución de la accidentalidad.
- i) Recupera 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 exigidos 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 IV Convenio.

Debido al cambio de estructura en las tareas estatales 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 encontrarse 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 de administración.
2. Jefe de producción.
3. Jefe 1.º de administración.
4. Adjunto a la producción.
5. Técnico de gestión administrativa.

Todas estas pautas se encuadran en el nuevo Convenio en el grupo profesional III Personal Técnico en el apartado uno Personal Técnico Superior y por tanto su cómputo salarial se hará en función a la siguiente fórmula:

Salario Base del puesto según tablas XIV Convenio + 115,7, 21 +
Complemento de puesto del XV Convenio.

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

Disposición transitoria segunda. *Tablas salariales del personal docente en pago delegado 2013*

La aplicación del RDL 8/2010, de 30 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 aborando las nóminas del personal docente en pago delegado, bien por vía normativa o por la vía de acuerdos autonómicos, sin tener en cuenta la regulación 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 aborando 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 adapte 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 concertos 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 período 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 aborando actualmente los salarios al personal docente en pago delegado en función de los módulos de concertos 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 concertos contemplados 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 ajustando 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 existan una revalorización salarial o adoptar otras medidas que permitan alcanzar el objetivo de ajustarse a las tarifas laborales 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 concerneda. Las organizaciones negociadoras del Convenio se comprometen a iniciar dicho proceso en el ámbito correspondiente, en virtud de lo establecido en este artículo.

Esta adecuación salarial tendrá que cumplir lo dispuesto en esta Disposición Transitoria y tendrá que ser remitida 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 crear adicional para las mismas tal y como figura en el artículo 117 de la LOE.

Durante el proceso de adecuación salarial de los conceptos mencionados en los parámetros anteriores no podrá producirse merma alguna en el salario global que viene 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 otorgados en el concepto Salario Base para evitar aumentar las diferencias en los conceptos salariales básicos.

Disposición transitoria tercera. Gratificación Extraordinaria para Centros Educativos con Convenio

Corresponderá a toda el personal complementario y personal de administración y servicios generales que preste sus servicios en los centros educativos concertados las gratificaciones extraordinarias que corresponderá a la suma de las cantidades que aparecen reflejadas en las siguientes tablas:

Gratificación 2019: A+ (B + Número de Trimestres devengados)

Gratificación a otorgar en 2019

Puesto de trabajo	Importe gratificación extraordinaria 2019 (A)	Importe gratificación extraordinaria 2019 por cada trimestre devengado por el trabajador antes del 31 de diciembre de 2019 (B)
II. Personal complementario docente		
1. Psicología.....	247,10	8,90
2. Pedagogía.....	247,10	8,90
3. Psicopedagogía.....	247,10	8,90
4. Otros estudios grado superior o equivalente.....	247,10	8,90
5. Logopedia.....	235,10	8,02
6. Fonoaudiología.....	235,10	8,02
7. Trabajo social.....	254,13	8,00
8. Otros estudios grado medio o grado.....	204,13	8,00
III. Personal complementario auxiliar		
1. Auxiliar Administrativo-Creador de educación especial.....	428,52	4,00
2. Guías.....	457,54	4,00
IV. Personal de administración		
1. Jefe de administración.....	100,00	2,00
2. Jefe de 1.ª de administración.....	175,04	5,44

Puesto de trabajo	Importe gratificación extraordinaria 2019 (€)	Importe gratificación extraordinaria 2019 por cada mes de antigüedad por el trabajador antes del 31 de diciembre de 2018 (€)
3. Jefe/a de 2.ª de administración.....	187,90	8,10
4. Técnico/a de gestión administrativa.....	187,90	8,10
6. Oficial/a de 1.ª de administración.....	120,60	4,70
6. Oficial/a de 2.ª de administración.....	120,64	4,68
7. Auxiliar gestión administrativa.....	112,12	4,08
VI.2 Personal de servicios generales		
8. Oficial/a de 1.ª de oficio.....	120,64	8,04
9. Oficial/a de 2.ª de oficio.....	110,42	4,62
10. Jefe/a cocina.....	139,02	5,60
11. Cocinero/a.....	110,42	4,62
12. Ayudante de cocina.....	104,36	4,08
13. Conductor/a.....	110,42	4,62
14. Conserje.....	112,12	4,48
15. Auxiliar de servicios generales.....	112,12	4,48
16. Ordenanzas.....	104,06	4,20
17. Portero/a vigilante.....	104,06	4,08
18. Tenebrista.....	102,08	4,08
19. Personal no cualificado.....	101,22	3,92
20. Personal servicios domésticos.....	101,22	3,92

Gratificación a ofrecer en 2020

Puesto de trabajo	Importe gratificación extraordinaria 2020 (€)	Importe gratificación extraordinaria 2020 por cada mes de antigüedad por el trabajador antes del 31 de diciembre de 2019 (€)
III Personal complementario docente		
1. Profesor/a.....	405,58	14,70
2. Profesor/a.....	405,58	14,70
3. Profesor/a profesor/a.....	405,58	14,70
4. Otro docente grado superior o postgrado.....	405,58	14,70
5. Lingüista.....	371,14	8,80
6. Psicopedagogo.....	371,14	8,80
7. Terapeuta social.....	371,14	8,80
8. Otro docente grado medio o grado.....	371,14	8,80
III' Personal complementario auxiliar		
1. Auxiliar técnico educativo – Educador de educación especial.....	210,64	7,08
2. Ordenanza.....	204,09	7,09
VI.1 Personal de administración		
1. Jefe/a de administración.....	267,68	11,48
2. Jefe/a de 1.ª de administración.....	208,04	10,04
3. Jefe/a de 2.ª de administración.....	275,55	10,08
4. Técnico/a de gestión administrativa.....	275,55	10,08
5. Oficial/a de 1.ª de administración.....	268,61	7,61
6. Oficial/a de 2.ª de administración.....	199,02	7,14
7. Auxiliar gestión administrativa.....	164,04	5,65

Puesto de Trabajo	Importe gratificación extraordinaria 2020 (D)	Importe gratificación extraordinaria 2020 por cada trimestre devengado por el trabajador antes del 31 de diciembre de 2019 (D)
C2. Personal de servicios generales		
8. Oficiales de 1.ª de oficio.....	208,18	8,29
9. Oficiales de 2.ª de oficio.....	186,00	7,56
10. Jefe/a cocina.....	208,04	8,24
11. Cocineros.....	186,00	7,56
12. Ayudante de cocina.....	171,08	6,98
13. Conductor/a.....	186,00	7,56
14. Conserje.....	185,78	7,26
15. Auxiliar de servicios generales.....	185,78	7,26
16. Ordenanzas.....	175,00	7,00
17. Portero/a vigilante.....	170,00	6,90
18. Tapaneros.....	170,04	6,90
19. Personal no cualificado.....	165,18	6,44
20. Personal servicios domésticos.....	165,18	6,44

Gratificación 2020 = D + (D x Número de Trimestres 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 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.

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 IVI 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 se siga exigiendo un concierto y con esta titulación de Personal Técnico Superior de Interpretación Social.
2. Que los actuales ATE cumplan con los requisitos de formación o homologación que exige la Administración competente.

En su defecto los actuales ATE pasarán a formar parte al puesto de trabajo de Técnico Superior de Interpretación Social y percibiendo el salario de Técnico Superior nivel 1.

Disposición transitoria sexta. Interpretes de Lengua de Signos.

En prelación de que la titulación exigida para el ejercicio del trabajo de Lengua de Signos se acredite, la comisión negociadora de negociación al plazo máximo de tres meses

con el fin de proceder a las modificaciones necesarias en la clasificación profesional de este Convenio.

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 observable para los casos en los que la cuantía del sueldo en su conjunto y en cómputo anual fuera inferior al SMI, de tal manera que se garantice que el trabajador perciba, como mínimo, 950 euros mensuales en los términos que establece el mencionado Real Decreto.

Disposición transitoria octava. Titulado 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 información suplementaria se señala asimismo la referencia en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales a los efectos de mejor comprender las realidades profesionales, los criterios de evaluación y la formación necesaria para el mejor desempeño de dicho puesto.

1. **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 incluyen dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo directivo 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: **Directora Pedagógica; Subdirectora Pedagógica; 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 produce el cese de dicho cargo.

2. **Personal docente.** Realiza las funciones educativas y reeducadoras, 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 los regulan.

1. Profesora de Educación Secundaria (ESO, Bachillerato, FP).
2. Profesora de Educación Primaria (Primaria, ESO, IVA).

3. Profesora de Educación Infantil.
4. Profesora de Audición y Lenguaje.

5. Profesora de Apoyo. Competencia general: Realiza la actividad docente en los niveles y materias que le son propios por su titulación y especialidad universitaria, dentro del marco organizativo, pedagógico y docente 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 currículo pedagógico para conseguir el mayor grado de desarrollo integral de los alumnos.

6. Profesora 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 psicológicos dirigidos a la orientación y a la formación laboral o profesional (Formación Profesional, FCFPs, transición a la vida adulta, aprendizaje de lenguas, 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 CNOP: Nivel 3 o superior. Diferentes familias profesionales según ciclo formativo.

18. Personal complementario titulado. El personal complementario titulado realiza las funciones de gestionar procesos correlativos 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 los regulan.

1. Psicología.
2. Pedagogía.

3. Psicopedagogía. 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 ellos en la orientación y asesoramiento a las familias y/o las organizaciones legales de los alumnos.

4. Otros titulados de grado superior o postgrado. Competencia general: Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

5. Logopeda. Competencia general: De acuerdo a los conocimientos y técnicas más actualizadas, rehabilita las alteraciones 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 sus rehabilitación. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Doto 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. Psicoterapeuta. Competencia general: De acuerdo con los conocimientos y técnicas más actualizadas se encarga de la prevención, mantenimiento y mejora de las alteraciones referentes al aparato locomotor-neurológico. Cuantifica, describe, evalúa y realiza los tratamientos psicoterapéuticos. Asesora sobre temas de ergonomía y aplicación de ayudas técnicas al alumnado del centro educativo.

7. Trabajadora 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, complejas o, en todo caso, complejizadas. 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 de grado medio o grado. Competencia general. De acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados, realizan las funciones propias de su especialidad.

IX. Personal complementario auxiliar. Realiza las funciones de atención física, psíquica y social, en la vida diaria del alumnado mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno.

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

1. Educadora 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 período escolar, utilizando metodologías, 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. Cuidadora. Competencia general. Presta servicios complementarios para la asistencia y atención de personas con discapacidad en el centro educativo donde se desarrolla su actividad, 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 aquí. 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 3. Técnico de atención a personas en situación de dependencia. CFQM.

3. Intérprete de lenguas 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 interpretativa 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 calidad de intervenciones según tanto para las personas destinatarias como para el profesional.

Referencia CNCP: Familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Nivel 3.

5. 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 formación o experiencia, 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 sistemática.

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 dictan en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones recibe de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

Referencia CNOP: Familia profesional: Administración y gestión. Nivel 2.

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 dictan en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones recibe de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

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

Accede 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 2019.

3. Técnico/a de gestión administrativa. Competencia general: Realiza las operaciones técnicas de gestión administrativa contables, auxiliares, financieras, comerciales, 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 CNOP: 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 CNOP: 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 CNOP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 2.

Accede 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 2019.

6. Asesor de gestión administrativa. Competencia general: Realiza las operaciones de la gestión administrativa de cumplimiento de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables preliminares, previa atención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respecto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización.

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

Subgrupo V.2: Personal de servicios generales.

7. Oficial/a de 1.ª de oficina. Competencia general: Realiza el montaje de las relaciones generales, considerando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de

reparación, 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 CNOP: Familia Profesional: Instalaciones y Mantenimiento. Nivel 2.

8. Oficial/a de 2.º de oficina. Competencia general: A los órdenes de un Jefe u Oficial/a de 1.º de oficina, realiza el montaje de las instalaciones generales, coordinando 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 CNOP: Familia Profesional: Instalaciones y Mantenimiento. Nivel 2.

Asignado al puesto de trabajo de Oficial/a de 1.º de oficina tras superar dos evaluaciones de competencias consecutivas. La primera evaluación se realizará antes del 31 de diciembre de 2019.

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 acondicionación y presentación, así como del control y control de sus todos los procesos, garantizando la adecuada conservación de sus valores nutricionales en las debidas condiciones.

Referencia CNOP: Dirección y producción en cocina. Nivel 3.

10. Cocinero/a. Competencia general: Desarrolla los procesos de prelaboración, 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 CNOP: Cocina. Nivel 2.

11. Ayudante de cocina. Competencia general: Se encarga de prestar apoyo a la preparación, 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 CNOP: 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 legislación y normativa vigente en materia de transporte de viajeros, salud, seguridad vial y medioambiental.

Referencia CNOP: 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 requerida en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos o requerimiento de servicios de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNOP: 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, lavado 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 CNOP: Empleo doméstico. Nivel 1.

ANEXO B

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 correspondencia:

Clasificación AT Convenio Colectivo		Clasificación AT Convenio Colectivo
Grupo I. Personal Docente	Título nivel 3	Personal Docente Grado Superior o postgrado. Pedagogía Clínica.
	Título nivel 2	Docentes Grado Medio o grado. Investigadores auxiliares / Pedagogos/as Educativos/as Social. Técnicos Ocupacionales. Logopedas. Psicopedagogos/as. Pedagogos/as/Psicopedagogos/as. Docentes/as Universitarios/as en enfermería. Psicomotricistas.
Grupo II. Personal Técnico	Técnicos Superiores nivel 1	Encargados/as de Taller. Monitor/as educadora/s. Preparadores/as laboral. Técnicos de gestión administrativa. Interpretes de lenguaje de signos. Técnicos Superiores en Integración Social. Técnicos en Programas de prevención e inserción social. Profesores de taller. Técnicos especialistas. Gobernantes. Jefes de Cocina. Jefe de Producción/Oficina de Administración. Asistentes de producción. Jefes 1.ª administración.
	Técnicos	Conductores. Conductores. Oficinista 1.ª administración*. Oficinista 2.ª administración. Oficinista 1.ª oficina*. Oficinista 2.ª oficina. Químicos/as. Auxiliar de enfermería. Asistentes personal. Oficial de mantenimiento.
	Técnicos Auxiliares	Auxiliar de gestión administrativa. Ayudante de cocina. Auxiliar de servicios generales. Prestador de servicios comestibles. Auxiliar expedientista. Operario/a**.
Grupo III. Operario/a Auxiliar	Operario/a Auxiliar	Diplomado/a en especialidad de apoyo. Diplomado/a**.

* En relación a los oficios de 1.ª con unidades generales se asignará correspondencia a Madrid, correspondiéndose un salario base de 900 euros, más sueldo que desempeñen por los efectos de la Ley de Función Pública de Grado Superior y salarios en dipendencias de la misma. Bja. B. el caso de Madrid incluido.

	Salario base	Antigüedad (valor del tiempo)	Complemento por desempeño (valor realizado)
3. Intendente en lengua de signos.....	1.225	44,88	2,40
4. Técnico Superior en Integración Social.....	1.225	44,88	2,40
4.1 Personal de Administración			
1. Jefe de administración.....	1.457,96	52,59	2,86
2. Jefe de 1.ª de administración.....	1.210,74	46,07	2,37
3. Técnico de gestión administrativa.....	1.210,49	46,06	2,35
4. Oficina de 1.ª de administración.....	945,33	35,87	1,82
5. Oficina de 2.ª de administración.....	904,42	33,16	1,84
6. Auxiliar gestión administrativa.....	845,43	30,46	1,73
4.2 Personal de Servicios Generales			
7. Oficina de 1.ª de oficina.....	892,21	37,81	1,89
8. Oficina de 2.ª de oficina.....	890,58	34,79	1,82
9. Jefe cocina.....	1.084,07	42,12	2,11
10. Cocinero.....	890,58	34,79	1,82
11. Ayudante de cocina.....	792,48	30,34	1,59
12. Camarero.....	890,58	34,79	1,82
13. Auxiliar de servicios generales.....	840,88	33,27	1,73
14. Personal de Servicios domésticos.....	792,12	29,55	1,54

ANEXO V**Tablas Salariales del personal docente en pago delegado 2019**

	Salario base	Antigüedad (valor del tiempo)
5 Personal docente		
1. Profesora de secundaria.....	1.585,87	47,75
2. Profesora de primaria y ESO.....	1.585,81	37,87
3. Profesora de educación infantil.....	1.585,81	37,87
4. Profesora de audición y lenguaje.....	1.585,81	37,87
5. Profesora de signos.....	1.585,81	37,87
6. Profesora de taller.....	1.585,81	37,87

Plus de cargo del personal docente. Complementos por cargo directivo-pedagógico en centros educativos con conciertos.

	Importe del Complemento (€)	Financiación
Directora Pedagógica.....	548,88	13,03
Subdirectora Pedagógica.....	251,74	11,37
Jefe de equipo.....	215,05	9,89
Jefe de Departamento.....	200,84	9,86
Cargos de dirección.....	100,00	-
Secretaría.....	154,29	-

ANEXO VI

Tablas Salariales del personal en centros educativos sin concierto 2019

	Salario base	Antigüedad (porcentaje del salario)
I. Personal docente		
1. Profesores de secundaria	1.760	66,73
2. Profesores de primaria y ESO	1.438	46,43
3. Profesores de educación infantil	1.438	46,43
4. Profesores de audición y lenguaje	1.360	47,33
5. Profesores de apoyo	1.360	47,33
6. Profesores de taller	1.320	46,67
II. Personal complementario titulado		
1. Psicólogos	1.760	66,73
2. Pedagogos	1.760	66,73
3. Psicopedagogos	1.760	66,73
4. Otros titulados de grado superior o postgrado	1.760	66,73
5. Logopedas	1.360	47,33
6. Fonoaudiólogos	1.360	47,33
7. Terapeutas sociales	1.360	47,33
8. Otros titulados de grado medio o grado	1.320	47,33
III. Personal complementario auxiliar		
1. Auxiliar técnico educativo/Educadora de educación especial	1.076	37,6
2. Cuidador/a	980	34,77
3. Interprete en Lengua de Signos	1.220	44,89
4. Técnico Superior de Integración Social	1.220	44,89
IV. Personal de Administración y Servicios Generales		
IV.1. Personal de Administración		
1. Jefe/a de administración	1.457	52,6
2. Jefe/a de 1.º de Administración	1.320	46,64
3. Técnico/a de gestión administrativa	1.260	46
4. Oficial/a de 1.º de Administración	980	34,77
5. Oficial/a de 2.º de administración	980	34,77
6. Auxiliar de gestión administrativa	980	33,34
IV.2. Personal de Servicios Generales		
7. Oficial/a de 1.º de oficina	980	34,77
8. Oficial/a de 2.º de oficina	980	34,77
9. Jefe/a de cocina	1.220	44,89
10. Cuidador/a	980	34,77
11. Ayudante de cocina	980	33,34
12. Camarero/a	876	30,77
13. Auxiliar de servicios generales	906	30,24
14. Personal de servicios domésticos	906	30,24

Año 2019. Plus de cargo del personal docente. Complementos por cargo directivo pedagógico en centros educativos sin concierto

	Importe del Complemento por mes	Tercio
Directora Pedagógica	308,72	13,91
Subdirectora Pedagógica	308,25	12,36
Jefe/a de estudios	216,38	11,3
Secretaria	149,85	-
Encargado/a de biblioteca	129,87	-

ANEXO VI

Formulario de consulta a la comisión paritaria del Convenio

A la comisión paritaria del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Consultante:

(Nombre, dirección y teléfono)

a) Empresa (puesto de trabajo)

b) Empresa (cargo)

c) Organización sindical (cargo)

Empresa:

(Nombre, dirección y teléfono)

Actividad:

(Principal, secundaria)

Pertenece a alguna asociación empresarial

(Especificar a cuál o cuáles)

N.º trabajadores:

N.º afectados:

Puestos de trabajo:

Funciones que desarrollen los afectados:

(Especificar la actividad principal y la secundaria)

Representantes de los trabajadores:

Sindicatos: SI No

CC.OO: %

UGT: %

Otra: %

Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:

Artículo del Convenio que afecta a la consulta: