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

Título Primero
Condiciones generales

Capítulo I: Disposiciones generales, ámbito y Comisión Paritaria

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva en el sector.

1.- El presente Convenio Colectivo se ha negociado al amparo del artículo 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, y articula la negociación colectiva en el sector de centros y servicios de atención, asistencia, educación, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad, a través de la estructura siguiente:

a) Convenio Colectivo General, que es de aplicación directa a las empresas incluidas dentro del ámbito funcional tipificado en el artículo 3 de este capítulo.
b) Convenios colectivos de empresas
c) Acuerdos sobre materias concretas

2.- Este Convenio Colectivo General y los convenios y acuerdos que pudieran negociarse en el sector anteriormente referido, mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos de ámbito inferior al Convenio General modificar las materias no disponibles de este.

A estos efectos se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores: el período de prueba, los grupos profesionales, las modalidades de contratación, el régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral y lo previsto sobre la movilidad geográfica.

3.- Las representaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Convenio Colectivo General manifiestan su voluntad de que el mismo sea referencia eficaz para la regulación de las condiciones de trabajo en el sector de atención y servicios a personas con discapacidad; a tal efecto, acuerdan que los centros y servicios con convenios colectivos de empresa, centro de trabajo o grupo de empresas se remitan a este Convenio Colectivo General en las materias reguladas en el mismo, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán además la adhesión a este de dichos convenios mediante pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.

4.- El presente XIII Convenio Colectivo General deroga y sustituye en su integridad el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

5.- Conforme a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los trabajadores, en los convenios colectivos de ámbito inferior a este Convenio Colectivo General y superior al de los ámbitos de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar convenios o acuerdos sobre materias reguladas en el presente Convenio siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto referido en el párrafo anterior, son materias no negociables en los citados ámbitos las especificadas en el número 2 del presente artículo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español y dada su naturaleza normativa y de eficacia general en los términos previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores su contenido obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su periodo de vigencia, sin que resulte de aplicación a los mismos ningún otro convenio de sector.

Artículo 3. Ámbito funcional.

1.- El presente Convenio afectará a todas empresas y centros de trabajo que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción, e integración laboral, de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad.

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

A. Centros o empresas de carácter asistencial.

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

Se consideran incluidos en esta tipología los centros de:

Centros de día de atención temprana.
Centros ambulatorios de atención temprana.
Residencias y pisos o viviendas tutelados.
Centros y talleres ocupacionales o de terapia ocupacional.
Centros de día o de estancia diurna.
Centros y servicios de respiro familiar.
Centros y servicios de ocio y tiempo libre.
Instituciones y asociaciones de atención a las personas con discapacidad.
Centros de rehabilitación e integración social de enfermos mentales.
Centros de rehabilitación psicosocial.
Centros específicos de enfermos mentales.

B. Centros educativos: Centros de Educación Especial.

C. Centros de trabajo: Centros Especiales de Empleo.

3.- La relación efectuada no se entiende cerrada, de tal forma que se considerarán incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio cualquier otro centro o entidad que, ya exista o se cree, tengan por objeto y finalidad la atención y asistencia de personas con discapacidad, con independencia de que sean sostenidos o no con fondos públicos, debiendo adscribirse a cada una de las tres tipologías tipificadas en este artículo en función de la naturaleza de su actividad, por asimilación a las que corresponden a los expresados en cada una de ellas.

4.- Se faculta a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 12 de este capítulo para que incorpore a esta relación aquellos otros centros o servicios que pudieran constituirse siempre que su actividad quede comprendida en las referidas en el número 1 de este artículo.

Artículo 4. Ámbito personal.

1.- 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 los trabajadores y trabajadoras con discapacidad vinculados con un centro especial de empleo en virtud de la relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, sin que a los mismos les sea de aplicación ningún otro convenio de sector.

2.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal funcionario o laboral al servicio de la Administración del Estado, de las Administraciones autonómicas y municipales.
b) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del Convenio, y consecuentemente, mantengan una relación de arrendamiento de servicios con aquellos.
c) Miembros de comunidades religiosas, capellanes y asesores religiosos que no mantengan relación de carácter laboral.
d) Personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor con efecto retroactivo al 1 de enero de 2008, extendiéndose su ámbito temporal hasta 31 de diciembre de 2010. En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo.

Las diferencias de sueldo que la empresa adeude a los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de la aplicación desde el 1 de enero de 2008 de las tablas salariales, deberán quedar saldadas 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 6. Denuncia y prórroga.

De no mediar denuncia del presente Convenio por cualquiera de las partes firmantes con dos meses de antelación al menos antes de la finalización del plazo de vigencia regulado en el artículo anterior, se prorrogará tácitamente por períodos anuales. No obstante, las condiciones económicas serán negociadas anualmente y entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general, así como para los centros de enseñanza la LOE y los reglamentos que la desarrollen, 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.

Artículo 8. Convenios y Acuerdos de ámbito inferior.

1.- Las partes firmantes reconocen la validez de los Convenios de ámbito inferior ya existentes, cuya vigencia y aplicación no es cuestionada, y del derecho de efectuar acuerdos sobre materias concretas que habrán de ser negociadas por las organizaciones más representativas del sector.

2.- En las Comunidades Autónomas con competencias plenas en materia educativa y/o asistencial se podrán pactar complementos retributivos para el personal que acuerden las organizaciones patronales, sindicales y la Administración educativa y/o asistencial de cada Comunidad. Para que dicho acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones mencionas 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, y para todo el personal en los centros asistenciales o de empleo, estará condicionado a que su abono sea efectuado por la Administración educativa y/o asistencial. Las empresas no abonarán cantidad alguna por este concepto y, en consecuencia, no estarán obligadas a ello.

3.- Los acuerdos a que se refieren los apartados anteriores deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo General para su registro y depósito.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad. Absorción.

1.- Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye al XII Convenio que fue suscrito en fecha 16 de mayo de 2006, y las condiciones recogidas en el mismo, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, con excepción de las materias recogidas en los apartados siguientes de este artículo y en aquellos otros en los que pudiera pactarse la citada absorción.

2.- Aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del Convenio tuvieran reconocidas y vengan disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, resulten superiores a la que correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, las condiciones citadas más favorables que viniesen disfrutando; esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

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

4.- A los trabajadores y trabajadoras que en régimen de relación laboral de carácter especial regulada por el R. D. 1368/85 modificado por el 427/1999, que presten sus servicios en los centros especiales de empleo, se les reconoce el derecho a percibir el complemento salarial de mejora de calidad, regulado en el artículo 37, en el que queda incluido, a todos los efectos, el complemento de antigüedad previsto en el artículo 36, y demás normas de aplicación; este complemento de mejora de la calidad se percibirá en los términos y condiciones previstos en el precitado artículo 38.

El complemento salarial de mejora de la calidad no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que, en régimen de relación laboral común u ordinaria, presten servicios en centros especiales de empleo, a los que será de aplicación el complemento de antigüedad regulado en el artículo 37 de este Convenio.

Para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que en régimen de relación laboral de carácter especial regulada por el R. D. 1368/85 modificado por el 427 de 1999, presten sus servicios en el centro especial de empleo y que viniesen percibiendo a la fecha de la firma de este Convenio el complemento por antigüedad, se les mantendrá, a título personal, el citado complemento, no siéndoles de aplicación el derecho a percibir el complemento salarial de mejora de calidad regulado en el artículo 38 del Convenio.

5.- Aquellos trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran disfrutando de una jornada inferior de la establecida en el mismo mantendrán con carácter estrictamente personal, dicha jornada, como garantía personal. Esta menor jornada, reconocida como garantía personal, 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 una jornada inferior a la establecida en este, mantendrán dicha jornada. 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.- Se respetarán como derechos «ad personam» las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho «ad personam».

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.

La organización del trabajo tiene por objeto, alcanzar en los centros y empresas el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros de atención y asistencia a personas con discapacidad.

Artículo 11. Calidad.

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

Artículo 12. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.

1.- Las organizaciones negociadoras firmantes de este Convenio colectivo acuerdan

establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Igualmente, cuando existan discrepancias podrá definir y adscribir los centros que desarrollan las actividades englobadas en el ámbito funcional del convenio colectivo y asimilar las categorías laborales contempladas en el Convenio a cualquier otra que en los centros de trabajo puedan existir,

2.- La Comisión Paritaria está integrada paritariamente por siete representantes de los trabajadores y por siete representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaría.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación, la sede de FE-CCOO en plaza de Cristino Martos, nº 4, 4ª planta, 28015 Madrid.

3.- Las organizaciones representativas firmantes del presente Convenio, acordarán el reglamento del funcionamiento de la Comisión Paritaria, estando ésta constituida por miembros de cada una de ellas, en función de su representatividad; sus acuerdos se tomarán por mayoría y serán vinculantes.

Corresponderá a la Comisión Paritaria el conocimiento de los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos territoriales inferiores.

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

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misa por razones de urgencia, debiendo reunirse la Comisión Paritaria en el mayor breve plazo posible.

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

La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice "in situ".

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

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

7.- Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo.
   Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.
c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

Capítulo II: Clasificación profesional

Artículo 13. Adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional.

1.- Los firmantes del presente Convenio se comprometen a dotar de un marco general a un nuevo sistema de clasificación profesional que pretende alcanzar una estructura que corresponda con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor

interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad.

2.- Debido a que la implantación de este sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, se estima necesario facilitar una adaptación paulatina.

En este sentido, se inicia la negociación de un acuerdo de implantación de dicho sistema y para ello se hace necesaria la participación de los trabajadores/as y empresarios/as, a través de sus representantes legales y de las organizaciones firmantes, en el proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes a las nuevas que se establecen en el acuerdo.

3.- La clasificación profesional, en grupos profesionales, con la agrupación de las categorías correspondientes, será el regulado para cada tipo de centro en el Título correspondiente de este Convenio.

4.- Los acuerdos que se alcancen obligarán por igual a todos los centros y empresas incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio.

Artículo 14. Caracterización del sistema de clasificación profesional.

1.- El nuevo sistema de clasificación profesional referido en el artículo anterior implica una sustitución del sistema hasta ahora existente, basado exclusivamente en categorías profesionales, pretendiéndose alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo del desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa distribución.

2.- El nuevo sistema que se implante, atendiendo a los criterios establecidos en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores se fundamenta en la existencia del grupo profesional, incluyéndose en cada uno de ellas, las diversas actuales categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

Capítulo III: Contrataciones

Artículo 15. Régimen jurídico de contratación.

1.- El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia simple para el representante sindical, Comité de empresa o responsable de la Sección Sindical si legalmente estuviese constituida. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y la categoría profesional. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

2.- Para realizar un seguimiento de la evolución del empleo, las partes firmantes del convenio establecerán dentro de la Comisión Paritaria, una Comisión de Seguimiento que permita evaluar el volumen de empleo fijo/temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas tendentes a mejorar la calidad del empleo.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la legislación vigente.

3.- La contratación se formulará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores 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 contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

4.- En ningún caso los contratos temporales podrán sobrepasar el 25% del personal contratado por la empresa. No será de aplicación lo señalado en el párrafo anterior a las empresas de hasta 10 trabajadores ni a los CEE durante el primer año de actividad de los mismos. Este tope del 25% se podrá superar, hasta el límite del 50% para el desarrollo por los CEE de actividades puntas exigidas por las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

5.- Los trabajadores y trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el periodo de prueba se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

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

7.- En los centros concertados la contratación del profesorado titular se realizará de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la Educación o norma que lo sustituya.

La duración mínima de los contratos temporales del personal docente y del personal de atención educativa complementaria será hasta el 31 de agosto del curso escolar para el que se contrata.

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

8.- Los delegados de personal o miembros de los Comités de empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.

9.- En caso de que se produjeran modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proceder a las modificaciones oportunas.

Artículo 16. Derechos de información sobre el empleo.

1.- Los delegados de personal, los Comités de empresa y los representantes sindicales serán informados sobre el régimen de contratación, contratas y enclaves laborales en los términos establecidos por la legislación vigente.

2.- La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

Artículo 17. Contrato indefinido.

1.- Todas las personas afectadas por el presente convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquellas establecidas por la Ley. Las personas incorporadas en un centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el periodo de prueba, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

2.- Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

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

Artículo 18. Contrato de interinidad.

1.- Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el período en que se dé dicha circunstancia.

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

3.- Además de los supuestos establecidos en la legislación vigente, podrá formalizarse el contrato de interinidad para cubrir bajas por enfermedad en los periodos de mayor incidencia de estas y para cubrir la docencia, total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer funciones directivas o de los representantes sindicales en los

supuestos de uso por estos de las horas sindicales, o cualquier otro cargo o función que conlleve reducción de la docencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 19. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1.- El régimen aplicable a los contratos eventuales por circunstancias de la producción será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

2.- La duración máxima del contrato será de nueve meses dentro de un periodo de 18 meses en los términos y condiciones prevenidos en el art. 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores y Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

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

3.- Como parte integrante de la política de empleo y a fin de potenciar la creación de empleo estable, se acuerda que los trabajadores y trabajadoras ocupados mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente pasarán a ser contratados como trabajadores y trabajadoras en régimen de contrato indefinido, y todo ello a las efectos de lo establecido en la Ley 14/2005.

4.- A la resolución del contrato el trabajador o trabajadoratendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

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

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

2.- El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Artículo 21. Contrato en prácticas o para la formación.

1.- Las contrataciones llevadas a efecto por las empresas acogidas a este convenio en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las remuneraciones y duración establecida en este artículo.

2.- Contrato en prácticas.- La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acodar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima.
Primer año 85% salario convenio según categoría y grupo profesional y del 95% en el segundo año.

3.- Contrato para la formación.- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acodar la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima.

Retribución: primer año 85% y segundo año 95% de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado.

El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica será al menos del 15% de la jornada máxima prevista en el convenio para su categoría profesional, pudiendo establecerse por la empresa su distribución. En el supuesto de que se produzca la conversión a contrato indefinido en cualquier modalidad, se entenderá como período de prueba el tiempo de trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de antigüedad y demás derechos que se puedan derivar de la misma en el Convenio Colectivo.

Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, declarada como tal por los servicios competentes de la administración pública, la duración máxima del

contrato será de cuatro años, pudiéndose concertar las prórrogas correspondientes sin exceder el citado período máximo.

El número máximo de contratos de formación en cada empresa no podrá exceder del fijado en la siguiente tabla:

Hasta 10 trabajadores/as: 1 contratado.

Hasta 50 trabajadores/as: 4 contratados.

Hasta 250 trabajadores/as: 6 contratados.

Más de 250 trabajadores/as: 2% de la plantilla.

El personal con discapacidad no computará a los efectos previstos en la limitación anterior.

Artículo 22. Contrato a tiempo parcial.

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 90% de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para la categoría por la que se le contrato, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones vigentes.

Artículo 23. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Las especiales condiciones en que los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo desarrollan sus tareas profesionales hace preciso la utilización de esta modalidad de contratación, que se regulará conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Una vez se produzca la resolución del contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de indefinido a tiempo completo, siempre que el trabajador jubilado haya estado vinculado con la empresa en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido y a tiempo completo**.**

Artículo 24. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

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

Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados, 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.

Artículo 25. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

Personal titulado superior: Tres meses.

Personal titulado grado medio, docente y técnico: Tres meses.

Administrativos y auxiliares técnicos: Dos meses.

Auxiliares administrativos, profesionales de oficio y de servicios: Un mes.

Personal no cualificado: Dos semanas.

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

Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del RD 1368/85, de 17 de julio. Podrá establecerse en el contrato de trabajo formalizado con el trabajador/a discapacitado un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del periodo de prueba a todos los efectos, que no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

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

Artículo 26. Vacantes y puestos de nueva creación.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección.

En los centros educativos concertados las vacantes se cubrirán de acuerdo con la normativa establecida al efecto.

Artículo 27. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Las empresas con más de cincuenta trabajadores y trabajadoras 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 art. 38 de la LISMI y disposiciones vigentes.

Artículo 28. Extinción de contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Jubilación forzosa.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 14/ 2005, se establece la jubilación forzosa a los 65 años, siempre que el trabajador/a afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los requisitos exigidos por el Sistema de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La jubilación forzosa pactada en este artículo se establece en el sector como objetivo de la política de empleo a implantar en las empresas y centros incluidos en su ámbito de aplicación, y viene encuadrada en el conjunto de medidas tendentes a la mejora de la calidad del empleo y al objeto de consolidar el sostenimiento del mismo y la mejora de su estabilidad. A esta finalidad responde las medidas de garantía y estabilidad en el empleo reguladas en los artículos 16, 19, 23 y 24 del presente convenio sobre conversión de contratos eventuales en indefinidos, incorporación de los trabajadores/as fijos- discontinuos a la condición de fijos por tiempo indefinido y a tiempo completo, contrato de relevo y derechos de información en materia de empleo, respectivamente.

Artículo 30. Preaviso del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 31. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras.

Las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, en virtud de contratación pública o de cualquier tipo de transmisión, sustituyan a otras que viniesen prestando servicios de atención y asistencia a personas con discapacidad, se subrogarán en la totalidad de derechos y obligaciones en los términos previstos en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV: Retribuciones

Artículo 32. Retribuciones.

1.- Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. 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.- El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 33. Estructura.

1.- Las cuantías del sueldo y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este Convenio.

2.- Los conceptos retributivos regulados en este Convenio tienen la consideración de básicos, pudiéndose establecer otros valores diferentes mediante acuerdos sobre materias concretas o a través de convenios de ámbito autonómico que se acuerden en cada caso y se vinculen de manera articulada a este Convenio General.

Artículo 34. Trabajos de distinta categoría o grupo profesional.

1.-La empresa en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores y trabajadoras a realizar trabajos de distinta categoría o grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2.- Cuando se trate de una categoría o grupo superior tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a esta categoría o grupo durante el tiempo real de su ejecución.

Si permanece en esta situación durante más de seis meses ininterrumpidos, se le reconocerá al trabajador la nueva categoría o grupo profesional, siempre que exista vacante y reúna los requisitos que la Ley o el Convenio establezcan.

3.- Si por necesidades imprevisibles de la empresa esta precisara destinar a alguien a tareas de categoría o grupo profesional inferior, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría o grupo profesional.

Artículo 35. Incrementos salariales.

Las retribuciones que perciban los trabajadores y trabajadoras serán las reflejadas para el año 2008, 2009 y 2010 en las respectivas tablas salariales de los correspondientes anexos de este Convenio Colectivo.

Se acuerdan los siguientes incrementos de las retribuciones:

1. Para el año 2008, sobre los salarios base, complemento de antigüedad y complemento de mejora de la calidad, establecidos en las tablas del 2007 se efectuará un incremento del 2%. Los valores resultantes quedan reflejados en el anexo correspondiente de tablas salariales de este Convenio.

2. Para el año 2009, sobre los salarios base, complemento de antigüedad y complemento de mejora de la calidad, establecidos en las tablas salariales del 2008, resultantes del párrafo anterior, se efectuará un incremento del 1% para todos los trabajadores, con excepción de aquellos que perciban, por todos los conceptos, una retribución igual o inferior a la establecida para la categoría del cuidador/a de centro asistencial, que será del 1,2%. Los valores resultantes quedan reflejados en el anexo correspondiente de tablas salariales de este Convenio.

3. Para el año 2010, sobre los salarios base, complemento de antigüedad y complemento de mejora de la calidad, establecidos en las tablas salariales del 2009, resultantes del párrafo anterior, se efectuará un incremento del IPC real para todos los trabajadores y trabajadoras, con excepción de aquellos que perciban, por todos los conceptos, una retribución igual o inferior a la establecida para la categoría del cuidador/a de centro asistencial, que será del IPC real más un 0,3%.

En todo caso, si el IPC real a 31 de diciembre de 2010 fuera inferior al 1%, se garantiza un incremento del 1% para todos los trabajadores y trabajadoras con excepción de aquellos trabajadores y trabajadoras con retribución igual o inferior a la del cuidador de centro asistencial, a los que se garantiza un incremento del 1,3%.

Los valores resultantes quedan reflejados en el anexo correspondiente de tablas salariales de este Convenio.

4. Los incrementos salariales pactados en los puntos anteriores no serán de aplicación para el personal docente sujeto a pago delegado, personal complementario no docente y personal auxiliar que preste servicios en centros educativos concertados, cuyos salarios se establecen de conformidad con lo dispuesto en las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado, para los ejercicios 2008, 2009 y 2010. Los valores resultantes quedan reflejados en el anexo correspondiente de tablas salariales de este Convenio.

Así mismo, para los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo sujetos a relación laboral de carácter especial, contratados como operarios, se establecerá su salario base durante los ejercicios 2008, 2009 y 2010 en el Salario Mínimo Interprofesional, no siéndoles de aplicación los incrementos salariales pactados en el presente Convenio al haber experimentado incrementos superiores a los establecidos.

5. A partir de la firma de este Convenio, se actualizarán los salarios de todos los trabajadores y trabajadoras afectados a 31-12-2009; asimismo se abonará un 1% a cuenta de las retribuciones de 2010.

Los atrasos correspondientes a los años 2008 y 2009 se abonarán en los tres meses siguientes, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio. Cuando se publique el IPC real del año 2010, se abonarán los atrasos correspondientes a este año, deduciendo el 1% que se haya abonado a cuenta.

Artículo 36. Antigüedad.

1.- El personal tendrá derecho a un complemento de antigüedad por cada periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la empresa. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

2.- En lo que se refiere a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que presten servicios en régimen de relación laboral de carácter especial del R.D. 1368/85, en un centro especial de empleo, les será de aplicación el complemento salarial de mejora de calidad regulado en el artículo 37 y en el que queda incluido, en todo caso el complemento de antigüedad.

3.- Los trabajadores y trabajadoras mencionados en el párrafo anterior que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen percibiendo el complemento de antigüedad, se les continuará abonando en los valores figurados en las tablas salariales del presente convenio, y no percibirán el citado complemento de mejora de la calidad.

Artículo 37. Complemento salarial de mejora de la calidad.

1.- A los trabajadores y trabajadoras que en régimen de relación laboral de carácter especial regulada por el R. D. 1368/85 que hayan completado 3 años de prestación efectiva de servicios en un centro especial de empleo, se les reconoce el derecho a percibir el complemento salarial de mejora de calidad, en el que queda incluido, a todos los efectos, el complemento de antigüedad regulado en el artículo anterior.

2.- Para los años de vigencia de este Convenio, este complemento se cuantifica en la cantidad mensual establecida en las correspondientes tablas salariales, y se abonará, en las doce mensualidades del año; igualmente se percibirá también cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3.- Este complemento no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que, en régimen de relación laboral común u ordinaria, presten servicios en centros especiales de

empleo, a los que será de aplicación el complemento de antigüedad regulado en el artículo correspondiente de este Convenio y en las tablas salariales correspondientes.

Artículo 38. 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 del 25 % del salario base por cada hora trabajada en el citado horario, no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa, ni en periodo de vacaciones.

2.- Los trabajadores y trabajadoras que sin estar adscrito de forma permanente al turno de noche y realicen horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, dichas horas se satisfarán con el incremento del 25 % del salario base referido en el párrafo anterior.

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

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

Artículo 39. Complemento por trabajo en días festivos.

El personal que preste sus servicios en residencias, centros de día y pisos tutelados así como otros servicios que se realicen en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento de 26 € por cada día festivo trabajado. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el día festivo.

Los trabajadores y trabajadoras que al uno de enero de 2008 vengan percibiendo alguna cantidad por este concepto, esta absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si esta fuese superior la regulada en este artículo, el trabajador continuará percibiéndola como complemento personal.

Artículo 40. Complemento de dirección.

1.- Los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 206 € en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, excepto en los centros concertados donde será de aplicación lo establecido en el artículo 112.

2.- El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice.

3.- Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales de la categoría o grupo profesional al que pertenece.

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

Artículo 41. Vigilancias. Alimentación y alojamiento.

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

2.- El trabajador o trabajadora a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia durante el periodo de las comidas y descansos correspondientes, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente los servicios de alimentación. El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia no se computará como tiempo de trabajo. En todo caso, estas tareas tendrán carácter voluntario.

3-. El personal al quien se le asigne estas tareas dentro de su jornada de trabajo no tendrán derecho al régimen establecido en este artículo.

Artículo 42. Horas extraordinarias.

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo respecto del régimen regular de jornada establecida en los artículos respectivos de este convenio, artículos: 90, 100, 106, 107, 108 y 109.

Respecto del régimen de jornada irregular establecida en el artículo 93 y 103 tendrán la consideración de horas extraordinarias las que en cómputo semanal excedan de las 45 horas reguladas en el citado artículo.

2.- Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador o trabajadora optase por dicha modalidad, 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 a la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en casos de pérdida de materias primas.

4.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 13 del R.D. 1.368/1985, al personal contratado en relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

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

Artículo 43. Pagas extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario de convenio y del complemento de antigüedad.

Las pagas extraordinarias se abonarán antes del 30 de junio, y otra paga en el mes de diciembre antes del 23 de diciembre.

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

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

Artículo 44. 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 percibirá una dieta de 15€ cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 € si además pernocta fuera de su domicilio.

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.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido.

Cuando el centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros del casco de la población, la empresa podrá poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras los medios de transporte o abonarles el importe del billete en medio de transporte público.

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

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.

Artículo 45. Prendas de trabajo.

Las categorías de: profesor/a y adjunto/a de taller, cuidadores/as, auxiliares, oficial de primera y segunda, cocinero/a, ayudante de cocina, personal de servicio doméstico, personal no cualificado, conserje, ordenanza, portero/a, vigilante; cuando la empresa no le facilite prenda de trabajo, le abonará por este concepto la cantidad de 30 € anuales.

Artículo 46. Inaplicación de los incrementos salariales.

1.- Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los nuevos complementos e incrementos salariales pactados en el presente Convenio, incluida la revisión salarial que pudiera proceder en base a lo establecido en el art. 35, no será de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, o que pudieran ver afectada su viabilidad por la aplicación de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio.

2.- El procedimiento para llevar a cabo la aplicación de la presente cláusula de descuelgue salarial, será el siguiente:

a) La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, o a falta de ésta, a la Comisión Paritaria del Convenio, la documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de la no aplicación de los incrementos salariales pactados o que evidencien y acrediten la disminución del nivel de producción, importe de las subvenciones públicas concedidas, disminución de unidades concertadas en los centros de educación especial, etc.
b) Constatada la citada situación de la empresa, ambas partes acordarán la aplicación de la presente cláusula de descuelgue y, en su caso, la fijación de los aumentos salariales que pudieran establecerse.
c) En caso de disconformidad con el descuelgue, ambas partes se someterán a los trámites de mediación previstos en el Convenio Colectivo.
d) La solicitud de descuelgue deberá ser solicitada a la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o, a falta de éste, a la Comisión Paritaria, durante la vigencia del presnte Convenio Colectivo.
e) En caso de prórroga del Convenio la solicitud de descuelgue se podrá solicitar hasta dos meses después de la publicación del acuerdo de dicha prórroga.

3.- Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los establecidos en los apartados anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el más estricto sigilo profesional.

4.- Lo establecido en los párrafos anteriores solo se circunscribirá a los nuevos complementos e incrementos salariales pactados en el presente capítulo, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Capítulo V: La jornada de trabajo

Artículo 47. La jornada de trabajo.

1.- Se estará a lo previsto en este Convenio colectivo en los artículos correspondientes de los Títulos II, III y IV de este Convenio.

2.- El calendario de trabajo de cada empresa deberá cumplir con los siguientes límites y cómputos de la jornada de trabajo que se fijan en los artículos correspondientes de este Convenio.

Artículo 48. Descanso diario y semanal.

1.- Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo.

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

Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el RD 1561/95.

3.- La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años y del personal con discapacidad con relación laboral de carácter especial será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

4.- En las residencias y pisos tutelados el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas.

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

Artículo 49. Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

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

Artículo 50. Calendario laboral.

1.- La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual previamente para cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

a) la distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo
b) el horario de trabajo y
c) las vacaciones

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de los trabajadores y 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.- El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

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

Artículo 51. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.

1.- Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente. Este apartado no será de aplicación a los centros educativos, cuyo régimen de vacaciones se regula en el artículo 110 de este convenio.

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

3.- Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

4.- Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Capítulo VI: Permisos, excedencias, formación

Artículo 52. Permisos retribuidos.

Con carácter general y para todos los trabajadores y trabajadoras regulados 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, en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante certificación del Registro Civil correspondiente)
b) Tres días, en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
c) Un día por traslado del domicilio habitual.
d) Un día por boda de un hijo o un hermano.
e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
g) Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 53. Permisos no retribuidos.

Todo el personal podrá solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo por año, que deberán serle concedidos si se hace con preaviso de cinco días laborales.

Artículo 54. Excedencias.

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

2.- La empresa concederá excedencia forzosa, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales, etc.

3.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo 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.

4.- 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 la categoría que ostentaba en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

Artículo 55. Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

3.- Durante la situación de excedencia la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

Artículo 56. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

1.- De conformidad con lo prevenido en el art. 37.5 del ET, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

2.- Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

Artículo 57. Excedencia voluntaria.

En materia de excedencia voluntaria, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 58. Maternidad.

1.- Las empresas, afectadas por este Convenio Colectivo se atendrán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

2.- En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá

optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

3.- Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso maternal, podrán tomarse las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 59. Adopción y acogimiento.

1.- De conformidad con lo prevenido en el Real Decreto 295/2009, en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo, así como el supuesto de hijo, o menor adoptado o acogido con discapacidad.

2.- Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de edad mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

3.- En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

4.- Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

5.- Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, adopción o acogimiento, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

Artículo 60. Licencias no retribuidas.

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

Artículo 61. Lactancia.

De conformidad con lo prevenido en el art. 37 del ET, 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.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

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

Artículo 62. Formación.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

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

Capítulo VII: Faltas y sanciones

Artículo 63. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

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

Artículo 64. Faltas graves.

Serán faltas graves:

a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
c) 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 las personas con discapacidad.
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 personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
e) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 65. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
b) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
c) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
e) La simulación de enfermedad o accidente.
f) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros/a.

g) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
h) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
i) El abuso de autoridad.
j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 66. Sanciones.

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

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado sindical, si lo hubiera.

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

a) Faltas leves:
   - Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
b) Faltas graves:
   - Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.
   - Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.
c) Faltas muy graves:
   - Amonestación de despido.
   - Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
   - Despido

Artículo 67. Prescripción.

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

Capítulo VIII: Derechos sindicales

Artículo 68. No discriminación.

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

Artículo 69. Electores elegibles.

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

Artículo 70. Garantías.

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

Artículo 71. Derechos.

1.- De acuerdo con el artículo 8 del Título IV de la L.O.L.S., los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

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

donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

Artículo 72. Acumulación de horas sindicales.

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

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

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

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

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

Artículo 73. Reunión.

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

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

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

Capítulo IX: Mejoras sociales

Artículo 74. Gratuidad.

Los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a plaza de enseñanza gratuita en cualquier centro afectado por este Convenio dentro de la Comunidad Autónoma donde residan, siempre que reúnan las características previstas para los alumnos del centro al que soliciten la plaza.

Cuando la solicitud no se realice para el centro en que presten sus servicios, deberán formular la petición a la Comisión Paritaria en el mes de mayo. En la solicitud aportarán los datos necesarios y suficientes, tanto del alumno como del centro.

Artículo 75. Incapacidad temporal.

1.- Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el periodo de incapacidad temporal. El 1º día de incapacidad temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.

2.- En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, durante los primeros 30 días de IT los trabajadores y trabajadoras percibirán hasta el 100% de su retribución mensual ordinaria. De tal modo que el empresario abonará como complemento salarial el 100% de la retribución de los tres primeros días de baja por I.T., y completará como complemento salarial hasta el 100% de la retribución ordinaria desde la cuantía que se fije del subsidio para el periodo de I.T desde el 4º día hasta el día 30 de baja por incapacidad temporal.

3.- A partir del día 31 de la baja por I.T, en los supuestos que la I.T sea consecuencia de accidente no laboral o enfermedad común el empresario abonará como complemento salarial al trabajador hasta el 75% de la retribución ordinaria desde la cuantía establecida en el subsidio, todo ello hasta la finalización de la incapacidad temporal.

4.- Se acuerda la constitución de una comisión integrada por la representación de los trabajadores y empresas firmantes del presente convenio para el estudio y seguimiento del absentismo laboral en las empresas incluidas en el campo de aplicación del mismo, en orden a la elaboración de la nueva regulación al respecto.

Artículo 76. Pólizas de responsabilidad civil.

1.- Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, deberán contar con una póliza de responsabilidad civil de 120.202 € por siniestro para cubrir al personal afectado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

2.- Los centros afectados por este Convenio, en un plazo no superior a tres meses a partir de la publicación en el "Boletín Oficial del Estado" del Convenio, se adherirán a dicha póliza y notificarán públicamente, en el mes de enero de cada año, a los representantes de los trabajadores la suscripción de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

3.- Deberá estar asegurado todo el personal afectado por el Convenio y la acreditación se hará por los boletines TC-2. También se asegurarán, nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los designados o elegidos para un cargo público, aun cuando no figuren en el TC-2 del centro.

4.- A la Comisión Paritaria corresponde velar por el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

Artículo 77. Gratificación por vinculación.

1.- Todo el personal de los centros no concertados o subvencionados, tendrá derecho, al cumplir los doce años de servicios en la empresa, a una gratificación extraordinaria equivalente al 7 por 100 de la remuneración anual establecida para su categoría en las tablas salariales vigentes en ese momento. Esta gratificación se percibirá cada vez que el trabajador cumpla un múltiplo de doce años de antigüedad.

Esta gratificación no será aplicable al personal que preste servicios en centros especiales de empleo.

2.- El trabajador o trabajadora perderá este derecho si con anterioridad fuese sancionado con falta grave o muy grave y ésta no estuviese prescrita o, aun estándolo, en dicho periodo se le sancionara por la comisión de seis o más faltas graves o muy graves.

Capítulo X: Seguridad y salud laboral

Artículo 78. Seguridad y salud laboral.

Los centros, empresas y el personal de las mismas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Artículo 79. Revisión médica.

La empresa, centro o entidad garantizará a los trabajadores y 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 aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento.

Artículo 80. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2.- Si 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, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario 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 de la misma categoría 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 81. Planes de autoprotección.

1.- Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de emergencia actualizado que incluya el Plan de evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

2.- El plan de autoprotección se inspirará al margen del R.D. sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE-17 de noviembre) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en Centros de E.G.B., Bachillerato y F.P., como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil. Este Plan de emergencia y evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

3.- El empresario deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención.

4.- Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 82. Delegados de prevención.

1.- Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

2.- El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el art. 68 del E.T. y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario 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 los trabajadores y trabajadoras.
f) El destinado a su formación.

Artículo 83. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el artículo 62 del presente Convenio. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Título Segundo
De los centros asistenciales

Capítulo I: Clasificación profesional

Artículo 84. 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.

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

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

Las cantidades que en concepto de complemento de puestos de mando y especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello por la dirección del centro dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado/a podrá incorporarse a un puesto de actividad normal siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio.

En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas en el párrafo anterior así como la enumeración de los grupos profesionales que se realiza en el presente artículo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos.

Artículo 85. Puestos de actividad normal.

1.- Será facultad de la empresa determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva y el designar a quienes deban ocuparlos, según las

normas de este Convenio de acuerdo con sus aptitudes, categoría o grupo, cualificación profesional y con la labor propia del puesto.

2.- Se entiende por aptitud profesional la capacidad y / o adecuación del trabajador/a para desempeñar una profesión u oficio, así como obtener un nivel de competencia correcto.

Artículo 86. Clasificación profesional.

Los trabajadores y trabajadoras de los centros afectados por este Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador o trabajadora.

Artículo 87. Definición de los grupos profesionales.

De conformidad con lo regulado en los artículos 13 y 14 de este convenio colectivo en este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tarea y funciones que se pueden desarrollar en un centro asistencial dentro de las divisiones orgánicas funcionales que puedan integrarlo, tales como asistencia, mantenimiento, servicios, administración, informática, etc.

En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas en el párrafo anterior así como la enumeración de los grupos profesionales que se realiza en el presente artículo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo son, entre otros, los siguientes:

I. Conocimiento.- Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias, Este factor incluye la formación o el nivel inicial mínimo de conocimientos que debe poseerse para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo. Igualmente incluye la experiencia o tiempo requerido para adquirir la habilidad y práctica necesaria para desarrollar el puesto con un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.
II. Iniciativa.- Este factor valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolla, y comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.
III. Responsabilidad.- Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular del puesto y la influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión; comprende la responsabilidad sobre gestión y resultados, así como la responsabilidad sobre contactos oficiales con otras personas dentro y fuera del centro.
IV. Autonomía.- Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.
V. Complejidad.- Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 88. Clasificación profesional en los centros asistenciales.

Grupo I

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que integran funciones que requieren conocimientos adecuados para gestionar procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas e iniciativas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo las decisiones para alcanzar los objetivos planificados por la dirección de la empresa.

Requieren una titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Personal titulado de grado superior
2. Psicólogo/a
3. Pedagogo/a
4. Psicopedagogo/a
5. Médico/a

Grupo II

Corresponde a funciones que consistan en integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unida determinada, incluyendo la realización de tareas complejas y de impacto, desarrollo de programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración; podrán tener mando directo o indirecto sobre el personal del mismo grupo profesional.

Requieren titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales

1. Personal titulado de grado medio
2. Logopeda
3. Fisioterapeuta
4. Trabajador/a social
5. Diplomado/a universitario/a de enfermería
6. Terapeuta ocupacional
7. Psicomotricista
8. Jefe/a de administración
9. Jefe/a de 1ª de administración
10. Profesor/a de taller

Grupo III

Corresponde a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñan funciones de integrar, coordinar, supervisar la realización de varias tareas homogéneas, pudiendo ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización y ejecución de lar tareas propias de la unidad organizativa en la que estén adscritos.

Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de grado superior o medio o conocimientos y experiencias equivalentes.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales

1. Técnico/a en integración social
2. Preparador/a laboral
3. Adjunto/a de taller
4. Educador/a
5. Jefe/a de producción
6. Adjunto/a de producción
7. Ayudante
8. Jefe/a de 2ª de administración
9. Encargado/a de taller o de apoyo

Grupo IV

Corresponde a aquellos trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Requieren una formación básica equivalente a la educación secundaria obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales

1. Auxiliar técnico educativo

2. Gobernante/a
3. Cuidador/a
4. Oficial de 1ª de administración
5. Jefe/a de cocina
6. Cocinero/a
7. Auxiliar de enfermería

Grupo V

Corresponde a funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios técnicos o informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Requieren conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria, sin exigir titulación específica.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales

1. Auxiliar Administrativo
2. Oficial de 2ª administrativo
3. Oficial 1ª de oficios
4. Oficial 2ª de oficios
5. Conductor/a
6. Conserje
7. Ordenanza
8. Telefonista
9. Ayudante de cocina
10. Personal de servicios domésticos
11. Personal no cualificado
12. Portero/a-vigilante

Artículo 89. Carácter enunciativo.

La clasificación por categorías y su agrupamiento en grupos profesionales es meramente enunciativa y no supone ni implica la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades del centro no lo requieren. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el Anexo a cada categoría, especialidad y grupo.

Resumen clasificación profesional centros asistenciales

Grupo I

1 Personal titulado de grado superior
2 Psicólogo/a
3 Pedagogo/a
4 Psicopedagogo/a
5 Médico/a

Grupo II

1 Personal titulado de grado medio
2 Logopeda
3 Fisioterapeuta
4 Trabajador/a social
5 Diplomado/a universitario/a de enfermería
6 Terapeuta ocupacional
7 Psicomotricista
8 Jefe/a de administración
9 Jefe/a de 1ª de administración
10. Profesor/a de taller

Grupo III:

1 Técnico/a en integración social
2 Preparador laboral
3 Adjunto/a de taller

4 Educador/a
5 Jefe/a de producción
6 Adjunto/a de producción
7 Ayudante
8 Jefe/a de 2ª de administración
9 Encargado/a de taller o de apoyo
Grupo IV
1 Auxiliar técnico educativo
2 Gobernante/a
3 Cuidador/a
4 Oficial de 1ª de administración
5 Jefe/a de cocina
6 Cocinero/a
7 Auxiliar de enfermería
Grupo V
1 Auxiliar administrativo
2 Oficial de 2ª administrativo
3 Oficial 1ª de oficios
4 Oficial 2ª de oficios
5 Conductor/a
6 Conserje
7 Ordenanza
8 Telefonista
9 Ayudante de cocina
10 Personal de servicios domésticos
11 Personal no cualificado
12 Portero/a-vigilante

Capítulo II: Tiempo de trabajo

Artículo 90. Jornada de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1729 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal tendrá una duración máxima de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas.

Artículo 91. Permisos retribuidos.

Junto a lo previsto en el artículo 52 con carácter general, los trabajadores y trabajadoras de los centros asistenciales, previo aviso y justificación, disfrutará de 6 días laborables de permisos retribuidos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 92. Trabajo a turnos.

1.- De conformidad con lo previsto en el RD 1561/1995 los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el día y medio descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Para los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

3.- Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 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 discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención.

4.- En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el RD 1561/ 1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 93. Distribución irregular de jornada.

Los centros asistenciales atendiendo a la naturaleza de las actividades que en los mismos se realizan podrá establecerse la distribución irregular de jornada a lo largo del año que deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y RD 1561/1995.

Título Tercero
Centros especiales de empleo

Capítulo I: Clasificación profesional

Artículo 94. Ordenación funcional.

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

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

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

Las cantidades que en concepto de complemento de puestos de mando y especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello por la dirección del centro dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado podrá incorporarse a un puesto de actividad normal siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio.

Artículo 95. Puestos de actividad normal.

1.- Será facultad de la empresa determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva y el designar a quienes deban ocuparlos, según las normas de este Convenio de acuerdo con sus aptitudes, categoría o cualificación profesional y con la labor propia del puesto.

2.- Se entiende por aptitud profesional la capacidad y / o adecuación del trabajador/a para desempeñar una profesión u oficio, así como obtener un nivel de competencia correcto.

Artículo 96. Clasificación profesional.

Los trabajadores y trabajadoras de los centros afectados por este Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador o trabajadora.

Artículo 97. Definición de los grupos profesionales.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tarea y funciones que se desarrollan en un centro especial de empleo, dentro de las divisiones orgánicas funcionales que puedan integrarlo, tales como producción, mantenimiento, servicios, administración e informática, comercial, etc.

En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas en el párrafo anterior así como la enumeración de los grupos profesionales que se realiza en el presente artículo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo son, entre otros, los siguientes:

I. Conocimiento.- Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias, Este factor incluye la formación o el nivel inicial mínimo de conocimientos que debe poseerse para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo. Igualmente incluye la experiecia o tiempo requerido para adquirir la habilidad y práctica necesaria para desarrollar el puesto con un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

II. Iniciativa.- Este factor valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolla, y comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

III. Responsabilidad.- Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular del puesto y la influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión; comprende la responsabilidad sobre gestión y resultados, así como la responsabilidad sobre contactos oficiales con otras personas dentro y fuera del centro.

IV. Autonomía.- Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

V. Complejidad.- Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 98. Clasificación profesional en los centros especiales de empleo.

Grupo I

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que integran funciones que requieren conocimientos adecuados para gestionar procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas e iniciativas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo las decisiones para alcanzar los objetivos planificados por la dirección de la empresa.

Requieren una titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Personal titulado de grado superior
2. Técnicos superiores

Grupo II

Corresponde a funciones que consistan en integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unida determinada, incluyendo la realización de tareas complejas y de impacto, desarrollo de programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración; podrán tener mando directo o indirecto sobre el personal del mismo grupo profesional.

Requieren titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales

1. Trabajador/a social
2. Terapeuta ocupacional
3. Jefe/a de administración
4. Jefe/a de 1ª de administración
5. Personal titulado de grado medio
6. Técnicos de grado medio

Grupo III

Corresponde a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñan funciones de integrar, coordinar, supervisar la realización de varias tareas homogéneas, pudiendo ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización y ejecución de lar tareas propias de la unidad organizativa en la que estén adscritos.

Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de grado superior o conocimientos y experiencias equivalentes.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales

1. Educador/a
2. Profesor/a de taller
3. Preparador/a laboral
4. Técnico/a de integración laboral
5. Encargado/a de taller o de apoyo
6. Adjunto/a de taller
7. Adjunto/a de producción
8. Jefe/a de producción
9. Jefe/a de 2ª administración

Grupo IV

Corresponde a aquellos trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

Requieren formación equivalente a bachillerato o bien ciclo formativo de grado medio completado con experiencia profesional.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales

1. Oficial 1ª administrativo
2. Ayudante
3. Jefe/a de cocina
4. Cocinero/a
5. Gobernante/a
6. Ayudante técnico educativo
7. Cuidador/a
8. Grupo técnico ayudante
9. Mando intermedio

Grupo V

Subgrupo 1

Corresponde a funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios técnicos o informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Requieren una formación básica equivalente a la educación secundaria obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio.

Categorías incluidas:

Se incluirán dentro de este subgrupo las siguientes categorías profesionales:

1. Oficial 2ª administrativo
2. Oficial 2ª oficios
3. Auxiliar administrativo
4. Conserje
5. Ordenanza
6. Portero/a-Vigilante

7. Ayudante de cocina
8. Personal servicios domésticos
9. Telefonista
10. Grupo técnico no cualificado
11. Grupo administrativo
12. Oficial 1ª de oficios
13. Conductor/a

Subgrupo 2

Corresponde a funciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas con alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, con conocimientos elementales de carácter profesional, con posible utilización de elementos eléctricos o mecánicos sencillos.

Requieren conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria, sin exigir titulación específica.

Categorías incluidas:

1. Operario/a en CEE

Artículo 99. Carácter enunciativo.

La clasificación por categorías y su agrupamiento en grupos profesionales es meramente enunciativa y no supone ni implica la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades del centro no lo requieren. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el Anexo a cada categoría, especialidad y grupo.

Resumen clasificación profesional centros especiales de empleo
Grupo I
1 Personal titulado de grado superior
2 Técnicos superiores
Grupo II
1 Trabajador/a social
2 Terapeuta ocupacional
3 Jefe/a de administración
4 Jefe/a de 1ª de administración
5 Personal titulado de grado medio
6 Técnicos de grado medio
Grupo III
1 Educador/a
2 Profesor/a de taller
3 Preparador/a laboral
4 Técnico integración laboral
5 Encargado/a de taller o de apoyo
6 Adjunto/a de taller
7 Adjunto/a de producción
8 Jefe/a de producción
9 Jefe/a de 2ª administración
Grupo IV
1 Oficial 1ª administrativo
2 Ayudante
3 Jefe/a de cocina
4 Cocinero/a
5 Gobernante/a
6 Ayudante técnico educativo
7 Cuidador/a
8 Grupo técnico ayudante
9 Mando intermedio
Grupo V
Subgrupo I
1 Oficial 2ª administrativo

2 Oficial 2ª oficios
3 Auxiliar administrativo
4 Conserje
5 Ordenanza
6 Portero/a-Vigilante
7 Ayudante de cocina
8 Personal servicios domésticos
9 Telefonista
10 Grupo técnico no cualificado
11 Grupo administrativo
12 Oficial 1ª de oficios
13 Conductor/a
Subgrupo II:
1 Operario/a en CEE

Capítulo II: Tiempo de trabajo

Artículo 100. Jornada de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1758 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal de carácter regular tendrá una duración máxima de 39 horas a la semana de tiempo efectivo de trabajo. El número de horas diarias de tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior a 8 horas.

Artículo 101. Permisos retribuidos.

1.- Junto a lo previsto en el artículo 52 con carácter general, Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo, previo aviso y justificación, disfrutará de 4 días laborables de permisos retribuidos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

2.- El trabajador y trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el RD 1368/1985 previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año.

Artículo 102. Permisos no retribuidos.

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

Artículo 103. Jornada irregular.

1.- En los centros especiales de empleo, atendiendo al carácter productivo de las actividades en ellos realizadas, previa información de los representantes de los trabajadores, podrá establecerse la distribución irregular de jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores y en RD 1561/95.

2.- En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas.

Artículo 104. Trabajo a turnos.

1.- De conformidad con lo previsto en el RD 1561/1995 los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el día y medio descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Para los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

3.- Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de

Riesgos Laborales y 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 discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención.

4.- En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el RD 1561/ 1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

Título Cuarto
Centros educativos

Capítulo I: Clasificación profesional

Artículo 105. Clasificación profesional en los centros educativos.
1. Personal docente
1.1 Profesor/a titular
1.2 Profesor/a de taller
1.3 Profesor/a de apoyo
1.4 Profesor /a de audición y lenguaje
1.5 Otros profesores titulados de grado medio
2. Personal titulado complementario no docente
2.1 Psicólogo/a
2.2 Pedagogo/a
2.3 Psicopedagogo/a
2.4 Logopeda
2.5 Fisioterapeuta
2.6 Trabajador/a social
2.7 Otros titulados de grado medio
3. Personal auxiliar de los centros educativos
3.1 Auxiliar técnico educativo
4. Personal de administración y servicios de los centros educativos
Se estará a la relación de la clasificación profesional de los centros asistenciales.

Capítulo II: Tiempo de trabajo

Artículo 106. Jornada de trabajo del personal docente.

1.- El personal docente de los centros educativos tendrá una jornada laboral máxima anual de 1300 horas de tiempo de trabajo efectivo, de las cuales se dedicará a la actividad lectiva como máximo 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.

La jornada semanal para el personal docente será como máximo de 25 horas lectivas y 7 horas no lectivas de tiempo de trabajo efectivo.

2- El personal que ostenta las categorías funcionales-directivas-temporales incrementará su jornada anual en 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de su función específica.

3.- Se entiende por actividad lectiva aquella en la que se interviene directamente con los alumnos y alumnas. En los ciclos de enseñanzas postobligatorias, como en los programas de transición a la vida adulta, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos y alumnas.

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

4.- Se entienden por actividades no lectivas todas aquellas que tengan relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de materiales, las entrevistas con padres de alumnos/as y bibliotecas.

Artículo 107. Jornada del personal titulado complementario no docente.

Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.600 horas de tiempo de trabajo efectivo, y una jornada máxima semanal de 35 horas de tiempo de trabajo efectivo y una jornada máxima diaria de 8 horas.

En todo caso, en los centros con internado tendrán garantizada, mediante la adecuada organización de los turnos de vacaciones, la atención a sus alumnos y alumnas.

Artículo 108. Jornada del personal auxiliar de los centros educativos.

Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1600 horas de tiempo de trabajo efectivo, La jornada máxima semanal de tiempo de trabajo efectivo será de 35 horas. El número de horas diarias de tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas

En todo caso, en los centros con internado tendrán garantizada, mediante la adecuada organización de los turnos de vacaciones, la atención a sus alumnos y alumnas.

Artículo 109. Jornada del personal de administración y servicios de los centros educativos.

1.- Tendrá una jornada laboral máxima anual 1729 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal tendrá una duración máxima de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 8 horas.

2.- Junto a lo previsto en el artículo 52 con carácter general, el personal de administración y servicios de los centros educativos, previo aviso y justificación, disfrutará de 3 días laborables de permisos retribuidos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 110. Vacaciones.

1.- El personal docente tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso, estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente. Todo el personal docente afectado por este Título tendrá derecho a 1 mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto. En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a las mismas vacaciones que se fijen para los alumnos y alumnas en el calendario escolar.

2.- El personal titulado complementario no docente y el personal auxiliar disfrutará durante el mes de julio de un período sin actividad de 15 días naturales consecutivos retribuidos. Dicho disfrute se hará de forma adicional al mes de vacaciones y ambos entre el 16 de julio y el 31 de agosto.

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

3.- El personal complementario no docente, auxiliar, y de administración y servicios de los centros educativos disfrutará, distribuidos en cuatro periodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de Semana Santa y Navidad, hasta un total de dieciocho días naturales más de vacaciones al año. Los restantes se disfrutarán aprovechando los periodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

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

Capítulo III: Retribuciones

Artículo 111.- Personal en pago delegado.

1.- Las retribuciones del personal en pago delegado serán las establecidas en el anexo de tablas salariales de este convenio colectivo para este tipo de personal.

2.- En las Comunidades Autónomas con competencias plenas en materia educativa se podrán pactar complementos retributivos para el personal que acuerden las organizaciones patronales y sindicales y la Administración educativa de cada Comunidad Autónoma. Para que dicho Acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las

organizaciones patronales y sindicales de conformidad con las mayorías previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

3.- El pago 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.

Artículo 112. Plus de cargo del personal docente.

1.- El personal docente en pago delegado de los centros concertados a quienes se les encomiende alguna de las funciones directivas (director/a del centro, vicedirector/a , jefe/a de estudios y encargado/a de residencia), percibirán mensualmente, los complementos reflejados en este convenio durante el tiempo que ejerzan dichas funciones sólo cuando 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 113. Plus de residencia e insularidad para el personal docente.

El profesorado de los centros concertados que perciba su remuneración por pago delegado, tendrá derecho al plus de residencia cuando deba residir en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla. Su cuantía será equivalente al 100% de lo que las Administraciones Educativas abonen por este concepto a sus funcionarios y funcionarias, lo cual queda condicionado suspensivamente a que la Administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo, y sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Capítulo IV: Concierto educativo, IT, formación y premio de jubilación

Artículo 114. Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros educativos concertados en relación con el personal en pago delegado.

1.- El personal de los centros concertados, incluido en nómina de pago delegado, en situación de incapacidad temporal y durante los siete primeros meses, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en periodo de baja.

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

3.- Se tendrá derecho a percibir el complemento regulado en los números anteriores siempre que lo abone la Administración educativa correspondiente, así como la sustitución del trabajador/a en tal situación. Si la Administración no lo abonará será de aplicación lo previsto en el artículo 75 de este convenio colectivo.

Artículo 115. Extinción del concierto o subvención.

1.- Cuando por cualquier circunstancia el concierto o subvención quede resuelto o en suspenso para la totalidad o parte de las unidades concertadas, el profesor o profesora afectado sólo tendrá derecho a exigir de la empresa los salarios que le correspondan por la aplicación de las tablas salariales del presente convenio para centros no concertados.

2.- Los trabajadores y trabajadoras que se vean afectados por expedientes de regulación de empleo, extinción o modificación de contratos de trabajo, como consecuencia de la retirada de conciertos por decisión administrativa, se le aplicarán los correspondientes acuerdos de centros en crisis o mantenimiento de empleo firmados por las Administraciones educativas, patronales y sindicatos, o los que en el futuro puedan suscribirse.

Artículo 116. Módulos económicos, garantía salarial.

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

Artículo 117. Premio por jubilación. Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa.

1.- Se establece para el personal docente de los centros concertados y pago delegado, un Premio de jubilación de tres mensualidades por los primeros quince años de antigüedad

y un mes más por cada quinquenio o fracción. Este Premio de jubilación se transformará en una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa de modo que los trabajadores y 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.

2.- Esta paga extraordinaria será liquidada durante la vigencia temporal de este convenio colectivo a aquellos trabajadores y trabajadoras cuya antigüedad, a la fecha de entrada en vigor del Convenio, sea igual o superior a 25 años. En este caso, el importe de la paga se incrementará en una mensualidad extraordinaria más por quinquenio cumplido en la fecha de abono.

3.- Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio tengan cumplidos 56 o más años y que a lo largo de su vigencia alcanzaran al menos 15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25, tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. Las empresas dispondrán del período de vigencia del Convenio para hacer efectiva esta paga extraordinaria.

4.- Los trabajadores y trabajadoras docentes recolocados al amparo de los Acuerdos de centros afectados por la no renovación del concierto educativo y/o mantenimiento del empleo, actualmente prestando sus servicios en un centro, y a quienes la Administración educativa correspondiente les haya reconocido la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho del párrafo anterior o, en su caso, de lo previsto en puntos 1 y 2 de este artículo. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la empresa que la que corresponda con la efectiva alta en la misma, según su vigente relación contractual.

5.- En el supuesto de que el trabajador o trabajadora extinga su contrato de trabajo durante la vigencia del Convenio, por cualquiera de las causas previstas legalmente, la empresa vendrá obligada a abonarle la paga extraordinaria por antigüedad si reúne los requisitos de esta disposición.

6.- Lo establecido respecto del premio de jubilación en los números anteriores del presente artículo, se abonarán por la empresa siempre que se garantice su percepción con compromiso fehaciente de la administración educativa correspondiente.

Artículo 118. Formación. Centros educativos.

1.- Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Título tendrán derecho a 40 horas anuales, dentro de su jornada laboral, para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa. Queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador o trabajadora y coincidan total o parcialmente las fechas del curso o cursos solicitados.

2.- El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso de la empresa, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

Artículo 119. Contratación personal docente.

En los centros concertados la contratación del profesorado titular se realizará de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la Educación o norma que lo sustituya.

La duración mínima de los contratos temporales del personal docente y del personal de atención educativa complementaria será hasta el 31 de agosto del curso escolar para el que se contrata.

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

Disposiciones adicionales

Primera. Mediación y arbitraje.

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Segunda.

Al amparo de lo previsto en el artículo 19 del RD1046/2003, de 1 de agosto por el que se regula el subsistema de formación profesional continua acuerdan constituir una comisión paritaria sectorial.

Tercera.

1.- Habiendo perdido su vigencia el IV Convenio Colectivo Provincial de Madrid, y habiendo sido sustituido en su integridad por el XIII Convenio Colectivo General, se reconoce, con carácter consolidado y como complemento personal las condiciones más beneficiosas que venían disfrutando a 31 de diciembre de 1997 los trabajadores acogidos al citado Convenio Colectivo de Madrid que las tuvieran consolidadas en ese momento y las vinieran percibiendo. No será de aplicación a estos trabajadores y trabajadoras los permisos retribuidos establecidos en los arts. 93 y 103 del XIII Convenio, y los que los regulen en los siguientes.

2.- Las diferencias salariales que, globalmente y en cómputo anual, existan entre el Convenio Nacional y el derogado, se recogerán en un complemento personal con carácter consolidado que se fraccionará y abonará en las mismas mensualidades en que se divida el pago del salario base del Convenio Nacional; este complemento será devengado exclusivamente por el personal al que se refiere el apartado 1 anterior.

Cuarta.

El personal técnico no titulado del subgrupo 4º, del grupo I a que se refiere el artículo 10 del IX Convenio y que desarrollen su trabajo en centros de terapia ocupacional, podrán disfrutar de veinte días más de vacaciones distribuidas a lo largo del año en cuatro periodos, dos de los cuales coincidirán con las Fiestas de Navidad y Semana Santa. Los restantes se disfrutarán aprovechando los periodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

Para el personal técnico no titulado del subgrupo 4, del grupo I, a que se refiere el art. 10 del IX Convenio Colectivo, y desarrollen su trabajo en centros de terapia ocupacional, su jornada anual efectiva será de 1.589 horas.

Quinta.

En virtud de lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio, en las Comunidades y Ciudades Autónomas se podrán alcanzar Acuerdos sobre las siguientes materias:

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

Dichos Acuerdos deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual, procederá a depositarlos ante el organismo competente para su posterior publicación en el BOE, siempre y cuando se constate que el Acuerdo trae las firmas de las organizaciones patronales y sindicales con derecho a suscribir el mismo. Una vez realizados estos trámites, los acuerdos formarán parte integrante de este Convenio Colectivo.

Sexta. Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación.

Las organizaciones firmantes de este Convenio se adhieren al IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito el 1 de febrero de 2006 y publicado por Resolución de 3 de marzo de 2006 de la Dirección General de Trabajo, en el Boletín Oficial del Estado de 27 de marzo de 2006.

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.

Séptima. 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 (2007-2012) y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina "Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el Sector de la Atención a Personas con Discapacidad".

Su sede se establece en el domicilio social de la Comisión Paritaria del XIII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

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

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

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

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

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo igual al de la vigencia del XIII Convenio Colectivo General, incluidas sus posibles prórrogas.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES CENTROS EDUCATIVOS

CENTROS CON CONCIERTO EDUCATIVO

2008: Incremento del 3% sobre las cifras de 2007.

2009: Incremento del 3% sobre las cifras de 2008.

2010: Incremento del 0,3% sobre las cifras de 2009.

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MES 2008	TRIENIO 2008	SALARIO BASE MES 2009	TRIENIO 2009	SALARIO BASE MES 2010	TRIENIO 2010
Personal docente						
1.1 Profesor Titular	1.519,79	36,36	1.565,39	37,45	1.570,08	37,57
1.2 Profesor de Taller	1.519,79	36,36	1.565,39	37,45	1.570,08	37,57
1.3 Profesor de Apoyo	1.519,79	36,36	1.565,39	37,45	1.570,08	37,57
1.4 Profesor de Audición y Lenguaje	1.519,79	36,36	1.565,39	37,45	1.570,08	37,57
1.5 Otros Profesores Titulados de Grado Medio	1.519,79	36,36	1.565,39	37,45	1.570,08	37,57
Personal titulado complementario no docente						
2.1 Psicólogo	1.674,75	60,66	1.725,00	62,48	1.730,17	62,66
2.2 Pedagogo	1.674,75	60,66	1.725,00	62,48	1.730,17	62,66
2.3 Psicopedagogo	1.674,75	60,66	1.725,00	62,48	1.730,17	62,66
2.4 Logopeda	1.532,82	40,49	1.578,81	41,71	1.583,54	41,83
2.5 Fisioterapeuta	1.532,82	40,49	1.578,81	41,71	1.583,54	41,83
2.6 Trabajador Social	1.532,82	40,49	1.578,81	41,71	1.583,54	41,83
2.7 Otros Titulados de Grado Medio	1.532,82	40,49	1.578,81	41,71	1.583,54	41,83
Personal Auxiliar						
3.1 Auxiliar Técnico Educativo	871,10	33,10	897,23	34,09	899,92	34,19

COMPLEMENTOS SALARIALES	SUELDO MES 2008	TRIENIO 2008	SUELDO MES 2009	TRIENIO 2009	SUELDO MES 2010	TRIENIO 2010
Director	335,05	12,51	345,10	12,88	346,14	12,92
Vicedirector	241,11	11,11	248,34	11,45	249,09	11,48
Jefe de Estudios	216,94	10,42	223,44	10,73	224,11	10,77
Secretario	135,80		139,87		140,29	
Encargado de Residencia	117,70		121,23		121,60	

ANEXO 2

TABLAS SALARIALES CENTROS EDUCATIVOS

CENTROS SIN CONCIERTO EDUCATIVO

2008: Incremento del 3% sobre las cifras de 2007.

2009: Incremento del 3% sobre las cifras de 2008.

2010: Incremento del 0,3% sobre las cifras de 2009.

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MES 2008	TRIENIO 2008	SALARIO BASE MES 2009	TRIENIO 2009	SALARIO BASE MES 2010	TRIENIO 2010
1.1 Profesor Titular	1.302,60	42,08	1.341,68	43,34	1.345,71	43,47
1.2 Profesor de Taller	1.101,24	36,82	1.134,28	37,93	1.137,68	38,04
1.3 Profesor de Apoyo	1.173,80	42,89	1.209,01	44,18	1.212,64	44,31
1.4 Profesor de Audición y Lenguaje	1.173,80	42,89	1.209,01	44,18	1.212,64	44,31
1.5 Otros profesores titulados de grado medio	1.173,80	42,89	1.209,01	44,18	1.212,64	44,31
2.1 Psicólogo	1.593,70	59,56	1.641,51	61,35	1.646,44	61,53
2.2 Pedagogo	1.593,70	59,56	1.641,51	61,35	1.646,44	61,53
2.3 Psicopedagogo	1.593,70	59,56	1.641,51	61,35	1.646,44	61,53
2.4 Logopeda	1.173,80	42,89	1.209,01	44,18	1.212,64	44,31
2.5 Fisioterapeuta	1.173,80	42,89	1.209,01	44,18	1.212,64	44,31
2.6.Trabajador Social	1.173,80	42,89	1.209,01	44,18	1.212,64	44,31
2.7 Otros titulados de grado medio	1.173,80	42,89	1.209,01	44,18	1.212,64	44,31
3.1 Auxiliar Técnico Educativo	890,82	33,83	917,54	34,84	920,30	34,95

COMPLEMENTOS SALARIALES	SUELDO MES 2008	TRIENIO 2008	SUELDO MES 2009	TRIENIO 2009	SUELDO MES 2010	TRIENIO 2010
Director	335,05	12,51	345,10	12,88	346,14	12,92
Vicedirector	241,11	11,11	248,34	11,45	249,09	11,48
Jefe de Estudios	216,94	10,42	223,44	10,73	224,11	10,77
Secretario	135,80		139,87		140,29	
Encargado de Residencia	117,70		121,23		121,60	

ANEXO 3

TABLAS SALARIALES CENTROS ASISTENCIALES

2008: incremento del 2% sobre las cifras de 2007.

2009: incremento del 1%, o del 1,2% para categorías con salario base igual o inferior a la categoría 3 del Grupo IV, sobre las cifras de 2008.

2010: incremento del 1%, o del 1,3% para categorías con salario base igual o inferior a la categoría 3 del Grupo IV, sobre las cifras de 2009.

* El incremento de 2010 es provisional, y se regularizará a 31 de diciembre de 2010, según lo establecido en el artículo 35, si el IPC real es superior al 1%. En este caso se garantiza una subida del IPC real para todos los trabajadores, excepto para las categorías con salario base igual o inferior a la categoría 3 del Grupo IV, a los que se garantiza el IPC más un 0,3%.

	SALARIO BASE MES 2008	TRIENIO 2008	SALARIO BASE MES 2009	TRIENIO 2009	SALARIO BASE MES 2010	TRIENIO 2010
GRUPO I						
1 Personal Titulado Grado Superior	1.578,24	58,99	1.594,02	59,58	1.609,96	60,18
2 Psicólogo	1.578,24	58,99	1.594,02	59,58	1.609,96	60,18
3 Pedagogo	1.578,24	58,99	1.594,02	59,58	1.609,96	60,18
4 Psicopedagogo	1.578,24	58,99	1.594,02	59,58	1.609,96	60,18
5 Médico	1.578,24	58,99	1.594,02	59,58	1.609,96	60,18
GRUPO II						
1 Personal titulado de Grado Medio	1.162,41	42,47	1.174,04	42,90	1.185,78	43,33
2 Logopeda	1.162,41	42,47	1.174,04	42,90	1.185,78	43,33
3 Fisioterapeuta	1.162,41	42,47	1.174,04	42,90	1.185,78	43,33
4 Trabajador Social	1.162,41	42,47	1.174,04	42,90	1.185,78	43,33
5 Diplomado Universitario de Enfermería	1.162,41	42,47	1.174,04	42,90	1.185,78	43,33
6 Terapeuta Ocupacional	1.162,41	42,47	1.174,04	42,90	1.185,78	43,33
7 Psicomotricista	1.162,41	42,47	1.174,04	42,90	1.185,78	43,33
8 Jefe de Administración	1.262,57	47,21	1.275,19	47,68	1.287,95	48,15
9 Jefe de 1ª de Administración	1.183,51	43,65	1.195,34	44,09	1.207,29	44,53
10 Profesor de Taller	1.090,55	36,78	1.101,45	37,15	1.112,47	37,52
GRUPO III						
1 Técnico en Integración Social	1.090,55	36,78	1.101,45	37,15	1.112,47	37,52
2 Preparador Laboral	1.090,55	36,78	1.101,45	37,15	1.112,47	37,52
3 Adjunto de Taller	1.076,15	35,60	1.086,91	35,96	1.097,78	36,31
4 Educador	1.090,55	36,78	1.101,45	37,15	1.112,47	37,52
5 Jefe de Producción	1.255,71	45,82	1.268,26	46,28	1.280,95	46,75
6 Adjunto de Producción	1.177,20	41,90	1.188,97	42,32	1.200,86	42,75
7 Ayudante	1.011,09	37,51	1.021,20	37,88	1.031,41	38,26
8 Jefe de 2ª de Administración	1.129,44	41,30	1.140,73	41,72	1.152,14	42,13

9 Encargado de Taller o de Apoyo	1.078,58	37,75	1.089,37	38,13	1.100,26	38,51

	SALARIO BASE MES 2008	TRIENIO 2008	SALARIO BASE MES 2009	TRIENIO 2009	SALARIO BASE MES 2010	TRIENIO 2010

GRUPO IV

1 Auxiliar Técnico Educativo	882,17	33,51	890,99	33,85	899,90	34,19
2 Gobernanta	936,28	37,77	945,64	38,15	955,10	38,53
3 Cuidador	854,73	31,80	864,99	32,19	876,23	32,60
4 Oficial de 1ª de Administración	843,79	32,02	853,91	32,40	865,02	32,82
5 Jefe de Cocina	936,28	37,77	945,64	38,15	955,10	38,53
6 Cocinero	800,12	31,05	809,72	31,42	820,24	31,83
7 Auxiliar de Enfermería	854,73	31,80	864,99	32,19	876,23	32,60

GRUPO V

1 Auxiliar Administrativo	754,91	27,62	763,97	27,95	773,90	28,31
2 Oficial de 2ª Administrativo	807,10	29,59	816,79	29,95	827,41	30,33
3 Oficial 1ª de Oficios	849,76	33,73	859,95	34,14	871,13	34,58
4 Oficial 2ª de Oficios	800,12	31,05	809,72	31,42	820,24	31,83
5 Conductor	800,12	31,05	809,72	31,42	820,24	31,83
6 Conserje	758,24	29,70	767,34	30,05	777,32	30,44
7 Ordenanza	730,52	28,35	739,28	28,69	748,90	29,06
8.Telefonista	695,75	26,99	704,10	27,31	713,25	27,67
9 Ayudante de Cocina	698,28	26,99	706,66	27,31	715,85	27,67
10 Personal de Servicios Domésticos	678,34	26,31	686,48	26,63	695,40	26,97
11 Personal no cualificado	678,34	26,31	686,48	26,63	695,40	26,97
12 Portero-Vigilante	702,25	26,99	710,67	27,31	719,91	27,67

ANEXO 4

TABLAS SALARIALES CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

2008: incremento del 2% sobre las cifras de 2007.

2009: incremento del 1%, o del 1,2% para categorías con salario base igual o inferior a la categoría 7 del Grupo IV, sobre las cifras de 2008.

2010: incremento del 1%, o del 1,3% para categorías con salario base igual o inferior a la categoría 7 del Grupo IV, sobre las cifras de 2009.

* El incremento de 2010 es provisional, y se regularizará a 31 de diciembre de 2010, según lo establecido en el artículo 35, si el IPC real es superior al 1%. En este caso se garantiza una subida del IPC real para todos los trabajadores, excepto para las categorías con salario base igual o inferior a la categoría 7 del Grupo IV, a los que se garantiza el IPC más un 0,3%.

TABLAS SALARIALES	SALARIO BASE MES 2008	TRIENIO 2008	SALARIO BASE MES 2009	TRIENIO 2009	SALARIO BASE MES 2010	TRIENIO 2010
GRUPO I						
1 Personal Titulado Grado Superior	1.578,24	58,99	1.594,02	59,58	1.609,96	60,18
2 Técnicos Superiores	1.578,24	58,99	1.594,02	59,58	1.609,96	60,18
GRUPO II						
1 Trabajador Social	1.162,41	42,47	1.174,04	42,90	1.185,78	43,33
2 Terapeuta Ocupacional	1.162,41	42,47	1.174,04	42,90	1.185,78	43,33
3 Jefe de Administración	1.262,57	47,21	1.275,19	47,68	1.287,95	48,15
4 Jefe de 1ª de Administración	1.183,51	43,65	1.195,34	44,09	1.207,29	44,53
5 Personal titulado de Grado Medio	1.162,41	42,47	1.174,04	42,90	1.185,78	43,33
6 Técnicos de Grado Medio	1.162,41	42,47	1.174,04	42,90	1.185,78	43,33
GRUPO III						
1 Educador	1.090,55	36,78	1.101,45	37,15	1.112,47	37,52
2 Profesor de Taller	1.090,55	36,47	1.101,45	36,84	1.112,47	37,21
3 Preparador Laboral	1.090,55	36,78	1.101,45	37,15	1.112,47	37,52
4 Técnico en Integración Laboral	1.090,55	36,78	1.101,45	37,15	1.112,47	37,52
5 Encargado de Taller o de apoyo	1.078,58	37,75	1.089,37	38,13	1.100,26	38,51
6 Adjunto de Taller	1.076,15	35,60	1.086,91	35,96	1.097,78	36,31
7 Adjunto de Producción	1.177,20	41,90	1.188,97	42,32	1.200,86	42,75
8 Jefe de Producción	1.255,71	45,82	1.268,26	46,28	1.280,95	46,75
9 Jefe de 2ª Administración	1.129,44	41,30	1.140,73	41,72	1.152,14	42,13

	SALARIO BASE MES 2008	TRIENIO 2008	SALARIO BASE MES 2009	TRIENIO 2009	SALARIO BASE MES 2010	TRIENIO 2010

GRUPO IV

1 Oficial de 1ª de Administración	843,79	32,02	853,91	32,40	865,02	32,82
2 Ayudante	1.011,09	37,51	1.021,20	37,88	1.031,41	38,26
3 Jefe de Cocina	936,28	37,77	945,64	38,15	955,10	38,53
4 Cocinero	800,13	31,05	809,73	31,42	820,25	31,83
5 Gobernanta	936,28	37,77	945,64	38,15	955,10	38,53
6 Auxiliar Técnico Educativo	882,17	33,51	890,99	33,85	899,90	34,19
7 Cuidador	854,73	31,80	864,99	32,19	876,23	32,60
8 Grupo Técnico Ayudante	1.011,09	37,52	1.021,20	37,89	1.031,41	38,27
9 Mando Intermedio	1.078,60	37,76	1.089,38	38,14	1.100,27	38,52

GRUPO V- SUBGRUPO 1

1 Oficial de 2ª Administrativo	807,10	29,59	816,79	29,95	827,41	30,33
2 Oficial 2ª de Oficios	800,13	31,05	809,73	31,42	820,25	31,83
3 Auxiliar Administrativo	754,91	27,62	763,97	27,95	773,90	28,31
4 Conserje	758,24	29,70	767,34	30,05	777,32	30,44
5 Ordenanza	730,52	28,35	739,28	28,69	748,90	29,06
6 Portero-Vigilante	702,25	26,99	710,67	27,31	719,91	27,67
7 Ayudante de Cocina	698,28	26,99	706,66	27,31	715,85	27,67
8 Personal de Servicios Domésticos	678,34	26,31	686,48	26,63	695,40	26,97
9 Telefonista	695,74	26,99	704,09	27,31	713,24	27,67
10 Grupo Técnico no cualificado	678,34	26,31	686,48	26,63	695,40	26,97
11 Grupo Administrativo	754,91	27,62	763,97	27,95	773,90	28,31
12 Oficial 1ª de Oficios	849,76	33,73	859,95	34,14	871,13	34,58
13 Conductor	800,13	31,05	809,73	31,42	820,25	31,83

GRUPO V- SUBGRUPO 2

14 Operario	600,00	26,00	624,00	26,31	633,30	26,65

ANEXO 5

Categorías profesionales

Queda con carácter provisional esta relación funcional para su inmediata adaptación a una nueva regulación.

Personal técnico de grado superior.- Es el que estando en posesión de título universitario o de Escuela Técnica de igual grado, realiza en la empresa funciones propias del título para el que fue contratado.

Personal técnico de grado medio.- Es el que estando en posesión de título de grado medio es contratado por la empresa en consideración al título alcanzado y ejerce con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

En esta categoría se incluyen, entre otros, los siguientes profesionales:

Logopeda.- Es el profesional cuya función tiene por objeto la detección, exploración, adaptación y readaptación de los trastornos de la voz, audición, habla y lenguaje.

Fisioterapeuta.- Es el profesional que ejecuta tratamientos de rehabilitación de alteraciones músculo-esqueléticas a través de medios físicos no cruentos.

Profesor/a titular.- Es el que en posesión del diploma de Pedagogía Terapéutica, Lenguaje y Audición u otro que le habilite para la Educación Especial tiene a su cargo un curso, impartiendo a los alumnos, como mínimo, las materias consideradas fundamentales.

Profesor/a de taller.- Es quien instruye a los alumnos en los conocimientos teóricos y prácticos correspondientes a una o más tareas de una profesión u oficio y, además, lleva el inventario del material, herramientas, útiles y materias primas, estando a su cargo la supervisión, conservación y entretenimiento de los mismos, de forma que su estado responda siempre a la necesidad de su eficiente seguridad.

Adjunto/a de taller.- Es el que colabora con el profesor e instruye a los alumnos en las clases prácticas bajo la dirección de aquél.

Jefe/a de producción.- Es el técnico que con mando directo sobre adjunto de producción, encargados y ayudantes, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Tiene a su cargo la dirección de los talleres, control de combustibles, materias primas, etc., clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimiento, debiendo participar en la producción, cuando se produzca.

Adjunto/a de producción.- Es quien a las órdenes del jefe/a de producción, si lo hubiere, dirige los trabajos del taller con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos. Le corresponde la dirección del personal a sus órdenes, la actualización profesional o instrucción de los minusválidos a él encomendados en los centros ocupacionales o especiales de empleo, participando directamente en las actividades de producción cuando existan.

Encargado/a.- Es el técnico que dirige los trabajos de una sección o grupo de trabajo, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos, participando directamente en la producción, cuando exista, actuando a las órdenes del jefe/a de producción, donde existiese.

Ayudante.- Es el técnico que participa en la producción, si la hubiera, y en las actividades laborales y de reciclaje y formación de los minusválidos, a las órdenes del jefe/a de producción o encargado/a.

Auxiliar técnico educativo.- Es el trabajador que realiza funciones polivalentes desarrollando su actividad profesional en colaboración con el equipo docente y multidisciplinar en tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de éstas, tales como atenciones básicas de los alumnos, movimientos grupales, colaboración en la aplicación de programas de autonomía personal, social y prelaboral, recogida de información, cumplimentación y

actualización de la documentación académica, preparación de material docente y, en general, cualquier otra actividad que tenga como fin la seguridad, bienestar y mejor aprovechamiento escolar del alumno.

Cuidador/a.- Es el trabajador que con capacidad y funciones polivalentes preste servicios complementarios para la asistencia y atención de minusválidos, cuidando del orden y ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, colaborando en programas de adquisición de hábitos e, incluso, de modificación de conducta, pudiendo tener la responsabilidad de un grupo de minusválidos en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, ocio y tiempo libre, excursiones, campamentos, atención de rutas y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas.

Jefe/a administración.- Es el provisto, o no, de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección general, tiene a su cargo la dirección administrativa del centro. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones de la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

Jefe/a de primera.- Es el empleado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe/a superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas en esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

Jefe/a de segunda.- Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del jefe/a de primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, dirigir o imprimir unidad a los servicios que tenga a su cargo, sustituyendo a los jefes de primera en caso de ausencia. Le corresponde distribuir el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependen.

Oficial de primera.- Es el empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad con o sin empleados a sus órdenes, realizan trabajos que requieran cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, trascripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Oficial de segunda.- Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe/a u oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliares.- Son los empleados que se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo, que no requieren iniciativa propia.

Jefe/a de cocina.- Es el profesional que presta servicios en empresas en las que trabajan más de tres cocineros, teniendo a su cargo a todo el personal de cocina, responsabilizándose del buen fin de los alimentos, de su condimentación y presentación; así como del cuidado de su servicios en las debidas condiciones.

Gobernante/a.- Es la que tiene a su cargo la organización y control del personal de servicios domésticos, la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargada, en su caso, de la confección de menús, organización y control de la lavandería y lencería, etc.

Oficial de 1ª.- Es el operario especializado que realiza sus trabajos con tal grado de perfección que no sólo permite llevar a cabo los que sean generales del mismo, sino aquellos otros que suponen un especial conocimiento

Oficial de 2ª.- Es el operario que sin llegar a la especialización exigida para el oficial de 1ª, ejecuta las de su especialidad con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante de cocina.- Es el operario que está a las órdenes del jefe/a de cocina o cocinero/a y le ayuda en sus funciones.

Personal de servicios domésticos.- Son los que se ocupan del aseo y limpieza de dependencias, lavado, costura y plancha.

Personal no cualificado.- Es el que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio o especialidad.

Conserje.- Es el que tiene a su mando a los porteros y otros subalternos, distribuye su trabajo y cuida de su actuación

Ordenanza.- Se encarga de hacer recados dentro o fuera del centro, orientar al público, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y atender al teléfono o centralita, que no le ocupen permanentemente.

Portero.- Es el que cuida los accesos a los centros y dependencias, controlando las entradas y salidas de personas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Telefonista.- Tiene por función establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores, velando por el buen funcionamiento de la centralita.