

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

12618 *Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.*

Visto el texto del XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio número 99000985011981), que fue suscrito, con fecha 12 de julio de 2012, de una parte, por las asociaciones empresariales AEDIS y FEACEM, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales FE-CC. OO. y FETE-UGT, en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 20 de septiembre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

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

TÍTULO PRIMERO

Condiciones generales

CAPÍTULO I

Disposiciones generales, ámbitos y comisión paritaria

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

2. También afectará a todos los centros de trabajo de titularidad pública gestionados por empresas, fundaciones o asociaciones de carácter privado con ese mismo ámbito

funcional. Se incluirán en este ámbito todas las empresas y centros de trabajo de titularidad privada que presten cualquiera de los servicios concedidos por las administraciones correspondientes a personas con discapacidad en aplicación de la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

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

A) Centros o empresas de atención especializada.

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

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

Centros de día de atención temprana para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.

Centros de estimulación precoz para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.

Centros ambulatorios de atención temprana para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.

Residencias y pisos o viviendas tutelados para personas con discapacidad.

Centros y talleres ocupacionales o de terapia ocupacional para personas con discapacidad.

Centros de día o de estancia diurna para personas con discapacidad.

Centros y servicios de respiro familiar para personas con discapacidad.

Servicios de atención domiciliaria para personas con discapacidad.

Centros y servicios de ocio y tiempo libre inclusivo para personas con discapacidad.

Instituciones, fundaciones y asociaciones de atención a las personas con discapacidad.

Centros de rehabilitación e integración social de enfermos mentales.

Centros de rehabilitación psicosocial para personas con discapacidad.

Centros específicos de enfermos mentales.

Centros de día de enfermos mentales.

Centros de rehabilitación e inserción laboral para personas con discapacidad

Viviendas tuteladas de enfermos mentales.

Instituciones, fundaciones y asociaciones para personas con daño cerebral sobrevenido.

Centros de día para personas con daño cerebral sobrevenido.

Residencias para personas con daño cerebral sobrevenido.

Fundaciones y entidades que desempeñan la tutela, curatela u otros apoyos establecidos por decisión judicial, de personas con discapacidad.

B) Centros específicos de educación especial.

C) Centros especiales de empleo.

1. La relación efectuada no se entiende cerrada, de tal forma que se considerarán incluidos en el ámbito de aplicación del convenio cualquier otro centro o entidad que, exista o se cree y tenga por objeto y finalidad la atención y asistencia de personas con discapacidad, con independencia de que sean sostenidos o no con fondos públicos, debiendo adscribirse a cada una de las tres tipologías tipificadas en este artículo en

función de la naturaleza de su actividad, por asimilación a las que corresponden a los expresados en cada una de ellas.

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

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

Artículo 2. *Estructura de la negociación colectiva en el sector.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. El XIV convenio colectivo general deroga y sustituye en su integridad al XIII convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Artículo 3. *Reglas de concurrencia.*

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

Jornada máxima anual y semanal.

Periodo de prueba.

Modalidades de contratación.

La clasificación profesional.

Régimen disciplinario.

Normas mínimas en materia de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

Movilidad geográfica.

Aquellas reservas de materias no disponibles para ámbitos inferiores que el articulado del XIV convenio colectivo general expresamente manifieste.

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

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

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

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

a) Los complementos salariales que remuneren circunstancias especiales de los puestos de trabajo no regulados en el presente convenio, como por ejemplo trabajo a

turnos, peligrosidad, toxicidad, penosidad, disponibilidad en horario no laboral y el plus de residencia e insularidad.

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

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

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

e) La concreción y desarrollo de las medidas establecidas en este convenio colectivo general para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español y se suscribe conforme a los requisitos subjetivos, objetivos y procedimentales del título III del Estatuto de los Trabajadores, por lo que ostenta naturaleza normativa y tiene eficacia general personal; consecuentemente, será de aplicación a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial durante su período de vigencia, sin que resulte de aplicación a los mismos ningún otro convenio de sector.

Artículo 5. *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, o la legislación que lo sustituya, 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 6. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor con efecto retroactivo al 1 de enero de 2012, extendiéndose su ámbito temporal hasta 31 de diciembre de 2016. En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo.

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

Artículo 7. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de seis meses antes a la terminación de su vigencia.

Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio. En todo caso, el nuevo convenio colectivo que se firme no tendrá efectos retroactivos, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo convenio.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.

Artículo 8. *Derecho supletorio.*

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

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

En los centros especiales de empleo, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley de integración social de los minusválidos (LISMI) y reglamentos que la desarrollan.

Artículo 9. *Vinculación a la totalidad. Absorción.*

1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye al XIII convenio que fue suscrito en fecha 23 de junio de 2010, 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 y trabajadoras que en el momento de la entrada en vigor del convenio tuvieran reconocidas y vengán 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. Como consecuencia de la supresión de los complementos de antigüedad y de mejora de la calidad regulados en el XIII convenio, se reconoce a los trabajadores que los vinieran percibiendo o que tuvieran derecho a percibirlos bajo la vigencia del citado XIII convenio, a título personal, un complemento personal específico equivalente al importe que estuvieran cobrando en la fecha de firma del presente convenio, en los términos que se establecen en el artículo 35. Dicha cuantía quedará congelada para el futuro sin que se devengue ninguna otra cantidad por estos conceptos, que quedan definitivamente suprimidos.

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

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

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

8. Procedimiento de absorción y compensación. Para que pueda darse la absorción y compensación de conceptos retributivos deberán concurrir dos requisitos: homogeneidad en los conceptos compensables; y que el trabajador viniera percibiendo retribuciones superiores en conjunto y en cómputo anual, circunscribiéndose a derechos económicos.

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

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

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

Artículo 11. *Calidad.*

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

Artículo 12. *Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.*

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

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

2. La comisión paritaria estará formada paritariamente por un número impar como máximo de 9 representantes de los trabajadores y por idéntico número de representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaría. Dicho número de representantes en la comisión paritaria será fijado en el reglamento de funcionamiento y de acuerdo al número de organizaciones presentes y su respectivo porcentaje de representatividad respecto del conjunto de cada banco, patronal o sindical. La comisión paritaria, en los casos en que deba intervenir a instancia de las partes en un conflicto en un ámbito inferior al del Estado, podrá constituir subcomisiones delegadas en cada una de las comunidades autónomas, de acuerdo a lo que se establezca en su reglamento de funcionamiento, a fin de hacer más efectivos y dinámicos los procedimientos de mediación y/o arbitraje para los que sea requerida.

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-CC. OO., en plaza de Cristino Martos, número 4, 4.ª 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.

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

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

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

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la comisión paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la comisión paritaria en el menor 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.

Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del convenio colectivo y sean de notorio interés para empresas y trabajadores en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones, las organizaciones presentes en la comisión paritaria se comprometen a difundir a través de los medios

adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demás partes implicadas en ellas.

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) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente convenio dirigidas a la comisión paritaria se realizarán de conformidad con el modelo que se adjunta en el anexo 1.
- c) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de movilidad geográfica, inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la comisión paritaria del XIV convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.
- d) 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.
- e) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- f) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el convenio.
- g) Cualesquier otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

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

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

9. El procedimiento para dar conocimiento a la comisión paritaria del acuerdo o desacuerdo en el periodo de consultas sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial se realizará utilizando el modelo que se adjunta en este convenio colectivo en el anexo 1. El acuerdo alcanzado en el ámbito de la empresa deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

10. En los procedimientos de movilidad geográfica, de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo, cuando no existan secciones sindicales o representación legal de los trabajadores en la empresa, se realizará el periodo de consultas y la negociación con la representación sindical presente en esta comisión paritaria.

11. A falta de acuerdo en el ámbito de la empresa se remitirán las discrepancias a la comisión paritaria. Si esta no alcanza acuerdo suficiente, en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación, deberá solicitar la intervención del procedimiento de mediación; el acuerdo que recaiga en el seno de dicho procedimiento de mediación, deberá ser comunicado a la comisión paritaria.

Si tampoco se alcanzase acuerdo en dicho procedimiento de mediación, el empresario podrá acudir, voluntariamente, al procedimiento de arbitraje establecido en la ley.

12. Las empresas que estén bajo el ámbito del presente convenio, favorecerán la incorporación de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla.

13. Los convenios colectivos de ámbito inferior desarrollados por las partes legitimadas dentro del ámbito de aplicación del artículo 2 de este convenio colectivo general crearán comisiones paritarias propias para el seguimiento y resolución de conflictos suscitados en la aplicación de dichos convenios; consecuentemente, las consultas relativas a los mismos deben dirigirse a la citada comisión como institución apropiada para la atención a los planteamientos formulados en esas consultas.

CAPÍTULO II

Contrataciones

Artículo 13. *Régimen jurídico de contratación.*

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica 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 que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

2. Para realizar un seguimiento de la evolución del empleo se creará en el seno de la comisión paritaria, la comisión de seguimiento del empleo, con el fin de realizar la evaluación del 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 y en lo regulado en este convenio colectivo.

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

4. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborde el desarrollo concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por la Ley de 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido o norma que lo sustituya y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.

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.

8. 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.

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

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

11. 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 14. *Forma y duración de los contratos.*

1. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo, de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

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

3. También adquirirán la condición de trabajadores/as 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.

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

Lo dispuesto en este punto 3 no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados al amparo de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Lo dispuesto en este apartado 3, se entiende sin perjuicio de la suspensión de la aplicación de dichas normas establecida en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 15. *Contrato de interinidad.*

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

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

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

3. Las situaciones que generan derecho a reserva de puesto de trabajo y que posibilitan la contratación interina, además de las establecidas en la legislación vigente, son las siguientes: vacaciones, permisos y descansos, incapacidad temporal del trabajador; declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cuando sea previsible la revisión por mejoría; maternidad o paternidad; adopción o acogimiento; excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo; excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal; privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias; excedencia por cuidado de familiares; suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo; suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o para completar la jornada de los trabajadores con reducción de jornada por tal circunstancia; o por razones de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante.

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

Artículo 16. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

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

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

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

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

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

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

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

2. El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, respetando los límites máximos establecidos en el artículo 15 ET, transcurridos los cuales, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.

Artículo 18. *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 acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

3. Contrato para la formación y el aprendizaje.—Podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25. Excepcionalmente podrá utilizarse esta modalidad contractual con trabajadores de entre 25 y 30 años, de acuerdo a la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Si el contrato se concierta con personas con discapacidad, no es de aplicación el límite máximo de edad.

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

La retribución en el primer año será el 75% y segundo año del 85% de la cuantía que figura en las tablas salariales correspondiente al puesto de trabajo para el que haya sido y en función del tiempo efectivamente trabajado. En todo caso, el salario no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario mínimo interprofesional para la jornada realizada.

El tiempo dedicado a actividades formativas será durante el primer año de contrato al menos del 25 % de la jornada máxima prevista en el convenio para su puesto de trabajo, y de al menos el 15% el segundo año. El tiempo dedicado a la formación se concentrará en un solo día de la semana, salvo excepciones debidamente justificadas y documentadas, establecerse por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en la empresa. Solo en el supuesto de no alcanzarse acuerdo prevalecerá la propuesta empresarial. Cada empresa asignará un tutor/a a cada trabajador o trabajadora contratado con discapacidad y relación laboral de carácter especial, y ningún tutor/a podrá tener asignados más de tres trabajadores con discapacidad atendiendo a la consideración que la figura del tutor-a resulta de gran importancia en el ciclo formativo de la persona con discapacidad.

4. Antes de la finalización del contrato en prácticas o para la formación en el centro especial de empleo el equipo de apoyo del mismo elaborará un informe que evalúe la idoneidad del trabajador en cuestión para el puesto de trabajo que ha desempeñado, a fin de que el empresario pueda valorar su posible transformación en indefinido.

5. 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 adquirir o consolidar los derechos que se puedan derivar en el convenio colectivo respecto del tiempo de vinculación a la empresa.

6. Los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad no podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos. Tampoco podrán realizar horas extraordinarias, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

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

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

Artículo 19. *Contrato a tiempo parcial.*

1. 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 el puesto de trabajo y grupo profesional por el que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando en la empresa se haya pactado una jornada inferior a los límites máximos establecidos en este convenio, para establecer el porcentaje de jornada contratada se utilizará como referencia la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable de su mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

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

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

Artículo 20. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

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

Artículo 21. *Contrato fijo-discontinuo.*

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

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

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 22. *Período de prueba.*

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

Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.

Grupos profesionales de personal mando intermedio, personal docente, personal titulado, personal complementario titulado: Dos meses.

Grupos profesionales del personal de atención directa, personal de soporte a la actividad profesional, personal complementario auxiliar, personal de producción, administración y servicios generales: Un mes.

2. 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.

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

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

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

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

7. La detección por los profesionales competentes de los centros especiales de empleo de situaciones de baja productividad de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en relación laboral de carácter especial provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado para ese trabajador o trabajadora al objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado. Se dará traslado al comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical de las medidas adoptadas y de su seguimiento y evolución.

En el seno de la comisión paritaria se estudiarán medidas excepcionales para el tratamiento de las situaciones de baja productividad permanente en beneficio del trabajador y de la sostenibilidad de la empresa. El objeto de dichas medidas será su implantación y llegado el caso proponer cambios de orden legal o administrativo a las administraciones de las que depende la regulación que afecta a estos trabajadores y a sus centros de trabajo.

Artículo 23. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

1. Las plazas vacantes existentes en cada empresa o centro de trabajo podrán proveerse o amortizarse.

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

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

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

5. En los centros especiales de empleo se establecerán unos criterios generales para el acceso al empleo de personas con discapacidad y entre esos criterios se exigirá un informe del equipo de valoración del centro sobre la adecuación del puesto de trabajo a las capacidades de quienes optan al mismo, especialmente en la idoneidad de la capacidad para la tareas y funciones asignadas a la plaza a ocupar.

Artículo 24. *Reserva de plazas para personas con discapacidad.*

Las empresas con 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 artículo 38 de la LISMI y disposiciones vigentes.

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

Artículo 25. *Extinción de contrato.*

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

2. En los supuestos de extinción del contrato, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización que, en su caso, establezca la legislación vigente.

3. Será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o, en caso de que éste no exista, del equipo de valoración del centro, que exige el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, para proceder a la extinción de los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la citada norma u otra que la sustituya.

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

5. Tal y como recoge la legislación específica, los centros especiales de empleo no responden a una sola finalidad, puesto que junto a la finalidad productiva que persiguen, su fin último y principal es la integración laboral y social de las personas con discapacidad,

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

Artículo 26. Preaviso del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 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 o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 27. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras.

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

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de los trabajadores, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalía.

La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

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

b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de excedencia, si hubieran estado adscritos a la misma al menos tres meses.

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

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

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

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

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

Parte de IT y/o confirmación del mismo.

Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

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

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

4. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios, directa y personalmente, en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

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

6. Con la sola excepción de lo previsto en los párrafos anteriores, en todos los demás supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, —así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas—, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

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

8. El plazo de entrega será el que se establezca en cada convenio de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuviera regulado dicho plazo de

entrega, éste será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

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

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

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita.

10. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

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

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

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

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

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

Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de subrogación.

15. Se creará, en el seno de la comisión paritaria de este convenio colectivo, la comisión para la propuesta del tratamiento a contemplar para situaciones derivadas de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina jurisprudencial.

Artículo 28. *Movilidad geográfica.*

1. La movilidad geográfica de los trabajadores y trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Como norma general, los trabajadores y trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

2. Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

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

3. Los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que tengan necesidad de recibir, fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo, un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro en donde esté recibiendo el tratamiento.

Artículo 29. *Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.*

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

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

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

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 30. *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 31. *Estructura salarial.*

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

2. Cada trabajador o trabajadora tendrán un salario mínimo garantizado, que será el resultado de sumar el salario base y la cantidad que en concepto del desaparecido complemento de antigüedad o de mejora de la calidad viniese percibiendo con anterioridad al día 30 de junio de 2012.

3. En relación con los conceptos retributivos regulados en este convenio y sin perjuicio del respeto al salario mínimo garantizado que corresponde a todo trabajador o trabajadora conforme a lo establecido en el apartado anterior, podrán establecerse otros valores diferentes mediante acuerdos sobre materias concretas o a través de convenios de ámbito autonómico o de empresa que se acuerden y se vinculen en el resto de materias a este convenio colectivo general. De conformidad con la legalidad vigente cuando se creen acuerdos o convenios de empresa dispondrán de fuerza vinculante y prevalecerán sobre lo previsto en este convenio colectivo general.

Artículo 32. *Trabajos en distinto puesto de trabajo o grupo profesional.*

Tanto para los casos de cambio coyuntural de puesto de trabajo con diferente retribución como de grupo profesional se estará, en materia salarial, a lo especificado en los artículos 95 y 96 de este XIV Convenio colectivo general sobre movilidad funcional.

Artículo 33. *Proporcionalidad de las retribuciones.*

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

Artículo 34. *Moderación de las rentas del trabajo y los beneficios empresariales.*

1. Las retribuciones que perciban los trabajadores y trabajadoras serán para los años 2012, 2013 y 2014 las reflejadas en las respectivas tablas salariales del anexo 5 del presente convenio.

Para los años 2015 y 2016, las partes acordarán nuevas tablas salariales de acuerdo a las circunstancias que concurran de crecimiento del PIB.

2. Los incrementos salariales pactados en los puntos anteriores serán de aplicación en los centros educativos no concertados, en los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo, a excepción de los trabajadores contratados como operarios con necesidad de apoyos. No serán de aplicación para el personal de los centros educativos concertados, que se regularán en materia retributiva por lo establecido en el capítulo II del título quinto del presente convenio.

3. Asimismo, para los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo sujetos a relación laboral de carácter especial, contratados como operarios con necesidad de apoyos, se establecerá su salario base en la cantidad correspondiente al salario mínimo interprofesional que fije el gobierno para cada ejercicio correspondiente a cada año de vigencia del convenio, no siéndoles de aplicación los incrementos salariales pactados en el presente convenio.

Artículo 35. *Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad.*

1. Quedan suprimidos los complementos salariales de antigüedad y de mejora de la calidad que venían regulados en el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios

de atención a personas con discapacidad, de modo que a partir del 1 de julio de 2012 ya no se devengarán dichos complementos.

2. No obstante lo anterior, con carácter transitorio, hasta el 30 de junio de 2012, todo el personal tendrá derecho a percibir el citado 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.

3. En lo que se refiere a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que presten servicios en régimen de relación laboral de carácter especial del Real Decreto 1368/85, en un centro especial de empleo, les será de aplicación hasta el 30 de junio de 2012, el citado complemento salarial de mejora de calidad, en el que queda incluido, en todo caso, el complemento de antigüedad.

4. 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 hasta el 30 de junio de 2012, en los valores figurados en las tablas salariales del presente convenio, y no percibirán el citado complemento de mejora de la calidad.

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

6. El complemento salarial de mejora de la calidad se cuantifica en la cantidad mensual establecida en las correspondientes tablas salariales multiplicada por cada periodo de tres años, a computar desde el 1 de enero de 2002 hasta el 30 de junio de 2012, de prestación efectiva de servicios en el centro especial de empleo, y se abonará, en las doce mensualidades del año; igualmente se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

7. 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 transitoriamente el complemento de antigüedad recogido en el presente artículo y en las tablas salariales correspondientes.

8. A partir del 1 de julio de 2012 las cantidades percibidas hasta el 30 de junio de 2012 por los antiguos complementos salariales de antigüedad y de mejora de la calidad se integrarán, congelados y sin que se vuelvan a devengar, en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, ni absorbible, ni revisable.

Artículo 36. *Complemento de desarrollo profesional.*

Los trabajadores y trabajadoras que hayan superado positivamente la evaluación regulada en el artículo 88 del presente convenio, tendrán derecho a percibir el complemento de desarrollo profesional regulado en el citado artículo.

La cuantía de dicho complemento se establece en el 3,7 % del salario base anual de cada trabajador para los supuestos en los que el proceso de evaluación se realice cada tres años. Si el proceso de evaluación se realiza en periodos inferiores, el porcentaje a asignar será del 1,9 % si la evaluación se realiza cada dos años, y del 0,75 % si se realiza anualmente.

Artículo 37. *Complemento de nocturnidad.*

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25% del salario base de su categoría. Dicho complemento se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas trabajadas sobre el total de horas trabajadas en el mes por el trabajador, no

devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa, ni en período de vacaciones.

2. El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo 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 38. *Complemento por trabajo en días festivos.*

1. El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Independientemente de lo anterior si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso en su calendario laboral, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.

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

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

4. Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio colectivo vengán percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si esta fuese superior a la regulada en este artículo, el trabajador continuará percibiéndola como complemento personal.

Artículo 39. *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 educativos concertados donde será de aplicación lo establecido en el artículo 116.

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 del 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 percibiendo como complemento personal.

5. El complemento de dirección se abonará, con fecha de efectos de la aplicación, a partir del mismo día del nombramiento.

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

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

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

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

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

Artículo 42. *Vigilancias. Alimentación y alojamiento.*

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

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

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

Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo respecto del régimen regular de jornada establecida en los artículos respectivos de este convenio, artículos 98, 102, 108, 109 y 110.

Respecto del régimen de jornada irregular establecida en los artículos 100, 105 y 113 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 o la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en casos de pérdida de materias primas.

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

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

Artículo 44. *Pagas extras.*

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de convenio, y, en su caso, del complemento personal recogido en el artículo 35 y el complemento de desarrollo profesional.

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

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

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

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

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

Artículo 45. *Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.*

1. Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará al trabajador o trabajadora una dieta de 15€ 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, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento al trabajador o trabajadora.

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

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

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

5. 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.

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

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 46. *La jornada de trabajo.*

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

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

Artículo 47. *Descanso diario y semanal.*

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular

de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo. Cuando la jornada diaria se realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 períodos.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del trabajador/a por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá 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 Real decreto 1561/1995.

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 compensado con retribución equivalente.

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

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

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

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

Artículo 49. *Calendario laboral.*

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

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

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de 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. Sobre el calendario publicado, la empresa podrá disponer, como bolsa de horas flexibles, de hasta un 10 % de horas anuales a distribuir de forma irregular y que tendrán los efectos de horas ordinarias de trabajo. En el caso de los centros educativos el número de horas flexibles será de un 5% del total anual.

Con cargo a esta bolsa de horas, el empresario/a podrá alterar la distribución de la jornada prevista en el calendario previo aviso y justificación a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado, con un mínimo de 5 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, en función de las circunstancias específicas de cada caso.

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

4. El calendario laboral se realizará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada comunidad autónoma y ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.

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

Artículo 50. *Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.*

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 22 días laborables y 3 días laborables adicionales de vacaciones anuales retribuidas. Por necesidades en la prestación de los servicios o del mantenimiento de la actividad de la empresa podrán disfrutarse repartidos en 2 periodos, ninguno de ellos menor de 14 días naturales continuados. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente. Este apartado no será de aplicación al personal de los centros educativos, cuyo régimen de vacaciones se regula en el título quinto de este convenio.

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

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

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

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

Esta posibilidad de disfrute se producirá respecto de los supuestos en que legalmente, en cada momento, la legislación vigente contemple el derecho a disfrute en otra fecha.

CAPÍTULO V

Permisos, excedencias

Artículo 51. *Ausencias justificadas.*

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

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 naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- c) Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 250 km de su localidad de residencia, el permiso será de cinco días. No tendrán esta consideración las hospitalizaciones derivadas de parto o cesárea.
- d) Un día en caso de cirugía mayor ambulatoria de parientes de primer grado que convivan con el trabajador. Se comprende en este supuesto todo procedimiento quirúrgico con anestesia en el que, tras un período de tiempo, en el propio día de la intervención se regresa al domicilio sin necesidad de internamiento.
- e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- f) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.
- g) Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado.
- h) 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.
- i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- j) 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.

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

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

Artículo 52. *Permisos no retribuidos.*

1. Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros según lo dispuesto en el artículo 10 del presente convenio, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad

o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

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

2. Tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador en el mes en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador. A los trabajadores con relación laboral especial en centros especiales de empleo no se les aplica esta previsión sino que se regirán por lo previsto en el artículo 104 del presente convenio.

Artículo 53. *Excedencia forzosa.*

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, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, 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 menor de ocho años en los términos previstos legalmente, 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.

Artículo 54. *Excedencia voluntaria.*

1. El trabajador o trabajadora, con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. 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.

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

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

Artículo 56. *Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.*

1. De conformidad con lo prevenido en el artículo 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 sí 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 facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 57. *Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, en los términos establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 58. *Maternidad.*

1. Las empresas, afectadas por este convenio colectivo se atenderán 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 en los términos que establezca la legislación vigente.

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. *Paternidad.*

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.

2. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

3. La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%. El trabajador deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de 15 días.

4. Los trabajadores en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

5. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso de paternidad, el trabajador podrá tomarse las vacaciones después de

reincorporado a su puesto de trabajo cuando lo permitan las necesidades organizativas de los centros, intentando siempre que ese disfrute de sus vacaciones pueda tener lugar antes del 31 de enero siguiente.

Artículo 60. *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 a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

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

Artículo 61. *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 62. *Lactancia.*

De conformidad con lo prevenido en el artículo 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.

Para el personal docente en pago delegado de los centros de educación especial concertados la acumulación del permiso de lactancia se ajustará a los términos pactados en el acuerdo que a tal fin se alcance con la consejería de educación competente o a las instrucciones que sobre este derecho dicte unilateralmente la mencionada administración.

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

En los casos de nacimientos de hijos 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 artículo 37 del ET.

CAPÍTULO VI

FormaciónArtículo 63. *Principios generales.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 64. *Desarrollo de la formación.*

1. La comisión sectorial de formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

1.1 Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

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

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

1.4 Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador/a, o siendo éste último quién propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente.

3. Para llevar a término los planes de formación elaborados por la comisión paritaria sectorial estatal de formación del convenio, que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo nacional de formación y sucesivos, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de estos acuerdos.

4. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional.

5. Como criterio general para la asistencia a los cursos programados, tendrán prioridad los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos acciones formativas y que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo. También se dará prioridad a los trabajadores y trabajadoras menos cualificados.

Artículo 65. *Permisos para la formación.*

1. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, que podrán ser acumulables en periodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/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.

Los trabajadores que presten sus funciones en horas nocturnas, o en otro horario no coincidente con las horas en que se organicen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de trabajadores. Tendrán por tanto derecho también a las 30 horas de formación dentro de su jornada aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con el trabajador la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.

2. Permisos individuales de formación (PIF). Los trabajadores afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. En la actualidad las normas de referencia son el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007, la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio. Las acciones formativas, aprobadas por la comisión paritaria sectorial estatal de formación, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán, de acuerdo con lo previsto en la citada normativa con los siguientes puntos:

a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el catálogo general de acciones formativas de la empresa o agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador/a y/o a su formación personal.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.

e) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 66. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

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

Artículo 67. *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

- a) 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.
- b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.
- c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 68. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

- a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

- b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- c) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros/a.
- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- f) El abuso de autoridad.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 69. Sanciones.

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

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

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

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

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

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

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 70. Prescripción.

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

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 71. No discriminación.

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

Artículo 72. 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 LOLS.

Artículo 73. *Garantías.*

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

Artículo 74. *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 LOLS, 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 75. *Acumulación de horas sindicales.*

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

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

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

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

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

Artículo 76. 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/a o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

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

Artículo 77. Secciones sindicales.

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

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

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos entre sus afiliados y en el siguiente número: 1 delegado sindical en las empresas de 250 hasta 750 trabajadores; dos en empresas de 751 a 2.000 trabajadores; tres en empresas de 2001 a 5.000 trabajadores; y cuatro en empresas de 5.001 trabajadores en adelante.

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

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

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

CAPÍTULO IX**Mejoras sociales****Artículo 78. Incapacidad temporal.**

1. La prestación económica por incapacidad temporal (IT), (LGSS artículo 129), se calcula aplicando a la base reguladora un determinado porcentaje.

La base reguladora, para el cálculo de esta prestación económica, se halla dividiendo la base de cotización del trabajador del mes anterior a la fecha de su inicio, por el número

de días a que dicha cotización se refiera. Varía si la contingencia de la que deriva es común o profesional. Si es contingencia profesional se tiene en cuenta el promedio de las cantidades por horas extraordinarias en los últimos doce meses anteriores. Si es contingencia común no se tienen en cuenta las horas extraordinarias.

La cuantía de la prestación económica por IT varía en función de su duración y de la causa que la origine: (LGSS 120, 129 y 131).

En la cuantía de la prestación económica por IT se percibe incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, al haber sido tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora, ya que en la base de cotización se incluye su prorrateo. Por tanto, la empresa puede descontar de las pagas extraordinarias cuando llegue el momento de su abono la parte proporcional correspondiente a los periodos de baja, salvo pacto en el convenio colectivo de aplicación.

No obstante el régimen legal anterior, en el presente convenio colectivo se complementa la prestación económica derivada de IT a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por IT se refiere en este convenio al salario real del mes anterior al día o días del inicio de la IT, computándose todos los conceptos salariales, tanto los fijos como los variables percibidos.

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de trabajadores con discapacidad no computarán a estos efectos las bajas que sean consecuencia de la propia discapacidad.

Artículo 79. *Pólizas de responsabilidad civil.*

1. Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, deberán tener suscrito con una póliza de responsabilidad civil con suma asegurada no

inferior a 150.000 € por siniestro que garantice la responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes realizadas por todo el personal afectado por este convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente. En las empresas en las que exista personal con titulación y ejerza de personal sanitario, el seguro ha de cubrir la responsabilidad civil profesional sanitaria por acciones u omisiones negligentes o culposas cometidas en el ejercicio de su profesión.

2. Las entidades afectadas por este convenio, en un plazo no superior a tres meses, a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del convenio, suscribirán dicha póliza y notificarán públicamente, en el mes de enero de cada año, a los representantes de los trabajadores la suscripción o renovación de la misma.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 80. *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 81. *Revisión médica.*

La empresa 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 puesto de trabajo.

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

Artículo 82. *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 del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 83. 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 Real Decreto 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 Real Decreto sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 («BOE» del 17) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en centros de EGB, Bachillerato y FP, como en la Ley de 21 de enero de 1985 («BOE» del 25), sobre protección civil. Este plan de emergencia y evacuación será consultado entre 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 artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 84. Prendas de trabajo.

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

2. Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo de uso definido de antemano, estas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas y fuera de uso. La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para los trabajadores en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

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

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

5. Obligaciones de los trabajadores. Se debe utilizar el EPI únicamente para los usos previstos siguiendo las instrucciones del fabricante.

6. Llevar puesto el EPI mientras esté expuesto al riesgo. Los EPI entregados se utilizarán únicamente para los trabajos de la empresa y dentro de la jornada de trabajo; quedando totalmente prohibido dejarlos, cambiarlos o sacarlos fuera del centro de trabajo para otros menesteres. Igualmente, el trabajador tiene la obligación de asistir cada día a

su puesto de trabajo con el equipo de protección y seguridad adecuado a las tareas que tiene que realizar habitualmente. Cuando por causas imputables al trabajador, éste no disponga del equipo de protección adecuado al trabajo que debe realizar, no podrá desempeñar su tarea ese día, por lo que será objeto de amonestación y / o sanción en los términos previstos normativamente.

Artículo 85. Delegados de prevención.

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

2. El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del ET 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 86. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente, y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el artículo 65 del presente convenio. Esta formación, tal 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

Desarrollo profesional y clasificación profesional

CAPÍTULO I

Desarrollo profesional

Artículo 87. Desarrollo profesional.

1. La mejora en la cualificación profesional a través del desarrollo de las competencias profesionales ha de ser un objetivo prioritario tanto para los trabajadores y trabajadoras como para las empresas del sector, a fin de asegurar la respuesta adecuada que en cada momento requiere el permanente compromiso de calidad en la atención a las personas con discapacidad, así como para adaptarse a los nuevos requerimientos que en cada momento supone ese compromiso, y aquellos otros que son establecidos por los marcos normativos estatal y autonómico que rigen esta actividad.

2. La puesta en marcha de un sistema de mejora de cualificaciones, y de desarrollo de competencias profesionales, en el sector de atención a personas con discapacidad, debe permitir reconocer las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral,

elevar el nivel general de cualificación del conjunto de profesionales mediante una formación convenientemente orientada, y debe hacer reconocibles y visibles las competencias de los profesionales en el mercado laboral.

3. Desde un punto de vista formal, la cualificación es el conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en mercado laboral, y que pueden adquirirse a través de la formación o por la experiencia laboral.

4. El desarrollo profesional, que se derivará de la aplicación de este sistema, conlleva la definición objetiva de un nivel de cualificación de partida, así como el establecimiento de un plan de mejora individual, posibilitado mediante la definición de un conjunto de acciones formativas y de desarrollo profesional específico que permitan acceder a superiores niveles de cualificación profesional. Para ello se realizará una primera definición individual de competencias a los efectos de determinar el grado de desarrollo competencial inicial para cada persona trabajadora.

La primera definición individual de competencias se realizará antes del 31 de diciembre de 2013 para todas las personas trabajadoras que presten servicios en los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo. Para ello cada empresa definirá, con el apoyo de las asociaciones empresariales, los perfiles de los puestos de trabajo y las competencias asociadas a los mismos y remitirá a la comisión paritaria comunicación de esta primera definición antes del 31 de enero de 2014.

A tales efectos, para los trabajadores de los centros de atención especializada y de los centros especiales de empleo, se definen, para cada uno de ellos, sucesivos niveles de desarrollo profesional, cada uno de ellos dividido en tres tramos.

La mejora en el desarrollo profesional, o la consecución del grado de desarrollo competencial previsto como adecuado, conllevará el ascenso en los sucesivos tramos y, posteriormente, una vez superados los tres tramos correspondientes, en los niveles de desarrollo.

El reconocimiento de los niveles de desarrollo profesional alcanzados será realizado de acuerdo con los parámetros y metodología establecidos en este convenio y surtirá efectos en todos los centros antes citados. La comisión paritaria estudiará el procedimiento y alcance para que este reconocimiento surta efectos en todos los centros antes citados.

Artículo 88. *Complemento de desarrollo profesional.*

1. Las partes firmantes entienden que el desarrollo profesional de las personas trabajadoras debe compensar y potenciar su adscripción a este sector de actividad, así como la cualificación profesional adquirida por la mejora en el desempeño de sus competencias profesionales y por la experiencia contrastada durante el tiempo de servicios prestados en este sector de actividad.

2. Las empresas convocarán procesos de evaluación de competencias con una periodicidad máxima de tres años, según se establezca en cada empresa, previa negociación entre la dirección y la representación de las personas trabajadoras.

3. Las personas trabajadoras podrán solicitar someterse voluntariamente a la evaluación de la mejora en sus competencias. Esta evaluación tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

Las evidencias constatadas por la persona trabajadora en su desempeño profesional,
Las observaciones que, voluntariamente, formulen las personas de su entorno a instancias de la persona valorada,

La mejora de las competencias de la persona trabajadora, teniendo en cuenta las competencias profesionales definidas como nucleares/fundamentales en el correspondiente grupo profesional y las competencias técnicas específicas del puesto de trabajo que desempeñe,

Y las evidencias de los resultados del trabajo desarrollado por la persona trabajadora, en línea con lo establecido en el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014, firmado en el mes de enero de 2012.

Esta evaluación no podrá ser solicitada por aquel trabajador que haya participado en un proceso de evaluación dentro del año anterior, o que no lleve más de un año como personal contratado en la empresa.

4. La evaluación se realizará a través de cuestionarios específicos por puestos de trabajo.

Los cuestionarios de evaluación que se articulen para ello formularán preguntas para constatar los conocimientos, habilidades, conductas laborales y los resultados del trabajo realizado evidenciados durante el periodo evaluado por las personas trabajadoras.

Dichos cuestionarios se elaborarán en base a lo previsto en las siguientes fuentes:

Las realizaciones profesionales y los criterios de realización establecidos en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP).

Las áreas de apoyo que deben dominar los profesionales para posibilitar la mejora en la calidad de vida y la planificación de su actividad profesional centrada en la persona con discapacidad.

Los planes, programas y registros establecidos desde la administración para la acreditación de los centros y servicios.

Los criterios deontológicos de conducta profesional establecidos por las correspondientes asociaciones de usuarios, familiares, y colegios profesionales.

Los planes, programas y objetivos organizativos, de producción y de calidad implementados en la empresa.

Se creará en el seno de la comisión paritaria, una comisión técnica para ofrecer orientación y criterios a disposición de las empresas y representantes de los trabajadores para la mejor aplicación de lo anteriormente expuesto.

5. El resultado de la evaluación se dará a conocer al trabajador en un plazo máximo de tres meses desde la fecha de la convocatoria y se reflejará en un informe detallado que será entregado al trabajador. Este informe será objeto de contraste individualizado entre el trabajador y los representantes de la empresa.

6. Si la evaluación es positiva (si ha mejorado en sus competencias o si ha alcanzado el grado de desarrollo competencial previsto como adecuado) se asignará al trabajador/a el complemento de desarrollo profesional, (en adelante CDP), correspondiente al siguiente tramo.

La cuantía de dicho complemento se establece en el 3,7 % del salario base anual de cada trabajador para los supuestos en los que el proceso de evaluación se realice cada tres años. Si el proceso de evaluación se realiza en periodos inferiores, el porcentaje a asignar será del 1,9 % si la evaluación se realiza cada dos años, y del 0,75 % si se realiza anualmente.

7. Una vez superadas tres evaluaciones positivas, la persona trabajadora evaluada pasa al siguiente nivel de desarrollo y consolida el mismo. Esta consolidación conlleva el reconocimiento de este nivel de desarrollo en todas las empresas del sector.

8. En el supuesto de cambio de puesto de trabajo se mantendrá el escenario de valoraciones que la persona evaluada viniese realizando.

9. Cuando un trabajador, dentro de la misma empresa, pase de un centro especial de empleo o de atención especializada a un centro educativo, dejará de percibir el CDP, abonándosele a partir de ese momento el complemento de antigüedad y computándose a estos efectos todos los días de relación laboral con la empresa desde el primer contrato, independientemente de la tipología del mismo.

10. Si la evaluación de la mejora en las competencias no es positiva, la persona trabajadora seguirá en el mismo tramo, manteniendo el mismo complemento de desarrollo profesional que viniera percibiendo. La dirección de la empresa, de acuerdo con el profesional negativamente evaluado, deberá diseñar para él o ella un plan de formación individualizado al objeto de superar dicha evaluación en el plazo acordado.

Si el trabajador no está de acuerdo con el resultado de la evaluación, o estándolo no se le ha propuesto el plan de formación individualizado definido en el párrafo anterior, podrá poner esta circunstancia en conocimiento de la representación legal de los

trabajadores en la empresa, que analizará la situación con el empresario. Si no hay acuerdo en ese análisis, la representación legal de los trabajadores, a su vez, lo podrá poner en conocimiento de la comisión paritaria del presente convenio, que, analizada la situación, podrá acordar remitir a las partes a un arbitraje obligatorio que será realizado por los órganos de solución extrajudicial de conflictos laborales de la provincia donde tenga sede el centro de trabajo. Este mismo derecho corresponderá al trabajador cuando hayan transcurrido más de tres meses sin resolverse el proceso de evaluación.

11. Las empresas estarán obligadas a comunicar a la comisión paritaria de este convenio colectivo, una vez finalizado cada periodo de evaluación establecido, la estadística de resultados de las evaluaciones de competencias profesionales en el formato que aparece en el anexo 2, que deberá contar con la firma de la representación legal de los trabajadores, si la hubiere.

Cuando en una empresa el porcentaje de trabajadores evaluados negativamente sea elevado, la comisión paritaria podrá, de oficio, solicitar las oportunas explicaciones a la dirección. Si de tal intervención la comisión paritaria apreciase una inadecuada praxis en el diseño o en los procedimientos de evaluación, arbitrará, con carácter obligatorio, las modificaciones pertinentes en los aspectos a su juicio incorrectamente diseñados o ejecutados.

12. Si, transcurrido más de tres años desde la anterior evaluación, la empresa no ha convocado el proceso de evaluación de competencias, los trabajadores, a través de sus representantes si los hubiere, o en su defecto directamente, podrán denunciar esta circunstancia a la comisión paritaria del convenio.

Recibida esta comunicación por la comisión paritaria, si ésta no apreciase causa que justifique suficientemente la actuación del empresario, la comisión paritaria dará por superada la evaluación, asignando a los trabajadores afectados el siguiente tramo de desarrollo profesional y declarará el derecho a percibir automáticamente el complemento de desarrollo profesional en la cuantía establecida en el 3,7 % del salario base anual en función del puesto de trabajo desempeñado, desde el mes siguiente al día en que hayan transcurrido los tres años citados en el párrafo anterior.

13. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de evaluación de competencias corresponderá a las secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Estos mismos interlocutores podrán solicitar el inicio del proceso de evaluación de mejora de competencias para un conjunto de trabajadores, en cuyo caso serán informados de los resultados globales de las evaluaciones realizadas. En el caso de que no estuviesen legalmente constituidas las secciones sindicales con legitimidad suficiente, la competencia en la intervención ante la empresa corresponderá a los sindicatos con presencia en la comisión paritaria, respetando la misma representatividad que ostenten en dicha comisión.

Artículo 89. *Puesta en marcha del sistema de desarrollo profesional.*

La puesta en marcha del sistema de desarrollo profesional se iniciará con efectos de 1 de enero de 2014. Esa primera evaluación deberá realizarse de forma obligatoria dentro de los dos años siguientes. La cuantía del CDP de esta primera evaluación será del 1,9 % del sueldo base.

Las asociaciones empresariales firmantes del presente convenio prestarán apoyo a las direcciones de las empresas a fin de facilitar el éxito y la uniformidad de criterios en la aplicación de este sistema.

Las empresas que no realicen la definición individual de competencias prevista en el artículo relativo a Desarrollo profesional antes del 31 de diciembre de 2013, vendrán obligadas a abonar el CDP automático del 3,7 % con efectos del 1 de julio de 2015.

La comisión paritaria del presente convenio será informada por las empresas de la convocatoria de los procesos de evaluación de competencias, de la periodicidad prevista y de la sistemática de evaluación establecida en las mismas a fin de garantizar la correcta interpretación y aplicación de los acuerdos alcanzados en este convenio.

CAPÍTULO II

Clasificación profesionalArtículo 90. *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 dirección y de mando intermedio: Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional, una relación de confianza con la empresa para las personas que los desempeñan. Supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Las cantidades que en concepto de complemento de 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, en su caso, podrá incorporarse al puesto de actividad normal que venía desempeñando anteriormente, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio para este puesto de actividad normal.

Artículo 91. *Puestos de actividad normal.*

1. Será facultad de la dirección de la empresa determinar los puestos que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva y el designar a las personas que deban ocuparlos, según las normas de este convenio, de acuerdo con sus aptitudes, grupo profesional, cualificación de referencia, competencias profesionales y con las tareas asignadas al puesto.

2. Se entiende por aptitud profesional la capacidad y / o adecuación del trabajador/a para desempeñar un puesto de trabajo, así como el hecho de evidenciar un nivel de competencias profesionales adecuado para desempeñarlo con éxito.

Artículo 92. *Caracterización del nuevo sistema de clasificación profesional.*

1. El nuevo sistema de clasificación profesional referido en el artículo siguiente implica una sustitución del sistema hasta ahora existente, basado exclusivamente en categorías profesionales, pretendiéndose alcanzar una estructura profesional que directamente corresponda con las necesidades del sector, facilitando una mejor y más amplia interpretación del desarrollo de sus tareas por parte de todas las personas trabajadoras, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

2. El nuevo sistema, 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 ellos, los diversos puestos de trabajo existentes.

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

capacidad para incrementar el interés y el compromiso de las personas trabajadoras con su cometido profesional.

4. Las competencias de los profesionales, entendidas como conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas laborales que posee una persona y que le permiten la realización exitosa de una actividad, conformarán los ejes básicos a los efectos de organización de la actividad de los centros y servicios, para la definición de los procesos y políticas de recursos humanos, y para la implantación de sistemas de desarrollo profesional (ingreso, formación, promoción y ascensos, fundamentalmente).

La implantación de este sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial del anterior método de clasificación, que requerirá de la adecuada formación, conocimiento del mismo por todos los sectores afectados, etc, por lo que las partes firmantes acuerdan que el sistema de clasificación completo entre en vigor el 1 de enero de 2013.

En el anexo 3 se establece la tabla de conversión de la anterior clasificación profesional a la que se establece en este convenio.

Artículo 93. *Sistema de clasificación profesional.*

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

2. Cada grupo profesional incluye diferentes puestos de trabajo (en convenios anteriores denominados «categorías»).

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

Son competencias transversales claves, comunes al conjunto de puestos de estos dos tipos de centros, las de orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

3. El personal que preste sus servicios en los centros de atención especializada quedará integrado en alguno de los cinco grupos profesionales siguientes, de acuerdo con la competencia general desarrollada, sus funciones, su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarias para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo:

I. Personal directivo.

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

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

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

II. Personal mando intermedio.

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

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

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

1. Jefe/a de administración.
2. Jefe/a de 1.ª de administración.
3. Jefe de producción (1).
4. Gobernante/a.
5. Jefe/a de cocina.

III. Personal titulado.

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

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

1. Personal titulado de grado superior o postgrado.
2. Psicólogo/a.
3. Pedagogo/a.
4. Psicopedagogo/a.
5. Médico/a.
6. Logopeda.
7. Personal titulado de grado medio o grado.
8. Fisioterapeuta.
9. Trabajador/a social.
10. Educador/a social.
11. Diplomado/a universitario/a de enfermería.
12. Terapeuta ocupacional.
13. Psicomotricista.

IV. Personal de atención directa.

Ejecuta de forma autónoma funciones de atención directa a usuarios que exijan iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando (bajo supervisión) la responsabilidad de las mismas, pudiendo desarrollar tareas de supervisión y coordinación de otras personas trabajadores del mismo o inferior grupo.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

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

1. Adjunto/a de producción (1).
2. Profesor/a de taller.
3. Adjunto/a de taller (1).
4. Encargado/a de taller.
5. Monitor/a-Educador/a.
6. Intérprete de lengua de signos.
7. Ayudante/a (1).
8. Técnico/a en integración social-Técnico de programas de prevención e inserción social.
9. Preparador/a laboral.
10. Auxiliar técnico educativo (1).
11. Cuidador/a.
12. Auxiliar de enfermería.
13. Asistente/a personal.

V. Personal de administración y servicios generales.

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

Se le exige evidenciar un adecuado nivel de competencias en materia de flexibilidad, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

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

Subgrupo V.1 Personal de administración.

1. Jefe/a de 2.ª de administración (3).
2. Técnico/a de gestión administrativa.
3. Oficial/a de 1.ª de administración.
4. Oficial/a de 2.ª de administración.
5. Auxiliar de gestión administrativa.

Subgrupo V.2 Personal de servicios generales.

6. Oficial/a de 1.ª de oficios.
7. Oficial/a de 2.ª de oficios.
8. Cocinero/a.
9. Ayudante de cocina.
10. Conductor/a.
11. Conserje (2).
12. Auxiliar de servicios generales.
13. Ordenanza (2).
14. Portero-vigilante (2).
15. Telefonista (2).
16. Personal no cualificado (2).
17. Personal de servicios domésticos.

(1) Puestos a reconvertir en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos, las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto, y la titulación o cualificación que el trabajador ostente. Se trata de denominaciones de puestos de trabajo a extinguir y su reconversión en cada empresa se completará antes del 31 de diciembre de 2012.

(2) Puestos a reconvertir en auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

(3) Puesto a reconvertir en técnico de gestión administrativa a partir de la publicación del presente convenio.

4. El personal que preste sus servicios en los centros especiales de empleo quedará integrado en alguno de los cinco grupos profesionales siguientes, de acuerdo con las funciones desempeñadas y con la graduación de las competencias profesionales que se han considerado prioritarias para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo incluidos en cada grupo profesional:

I. Personal directivo.

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

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

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

II. Personal mando intermedio.

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

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

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

1. Jefe/a de administración.
2. Jefe/a de 1.^a de administración.
3. Jefe/a de producción.
4. Adjunto/a de producción.
5. Mando Intermedio (1).
6. Gobernante/a.
7. Jefe/a de cocina.

III. Personal titulado.

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

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

1. Personal titulado de grado superior o postgrado.
2. Personal titulado de grado medio o grado.
3. Trabajador/a social.
4. Terapeuta ocupacional.

IV. Personal de soporte a la actividad profesional.

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, Identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

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

1. Técnico de integración laboral-Preparador laboral.
2. Profesor de taller (1).
3. Encargado de taller.
4. Adjunto/a de taller (1).
5. Monitor/a-Educador/a.
6. Ayudante (1).
7. Grupo técnico ayudante (1).
8. Auxiliar técnico educativo (1).
9. Cuidador/a (1).

V. Personal de producción. Administración y servicios generales.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Según el subgrupo en que se encuadre, realiza las funciones

propias de los oficios clásicos en los ámbitos de producción propios de la empresa, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, implica ser responsable de procesos pero sin personas a su cargo, o con un número muy reducido, ejecuta tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, con posible utilización de elementos técnicos, o precisa de apoyos para realizar sus cometidos.

Se le exige evidenciar un adecuado nivel de competencias en materia de flexibilidad, integración en la organización, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, y comunicación.

Este grupo incluye puestos de trabajo destinados a ser desempeñados de manera habitual por personas con un tipo y grado de discapacidad que haga preciso apoyos continuados para ir alcanzando el nivel de competencias requerido.

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

Subgrupo V.1 Personal de producción:

1. Técnico especialista.
2. Oficial/a especialista.
3. Auxiliar especialista.
4. Operario/a.
5. Operario/a con necesidades de apoyo.

Subgrupo V.2 Personal de administración:

6. Jefe de 2.^a de administración (3).
7. Técnico/a de gestión administrativa.
8. Oficial de 1.^a de administración.
9. Oficial de 2.^a de administración.
10. Auxiliar de gestión administrativa.

Subgrupo V.3 Personal de servicios generales:

11. Oficial/a de 1.^a de oficios.
12. Oficial/a de 2.^a de oficios.
13. Cocinero/a.
14. Ayudante de cocina.
15. Conductor/a.
16. Conserje (2).
17. Auxiliar de servicios generales.
18. Ordenanza (2).
19. Portero-vigilante (2).
20. Telefonista (2).
21. Grupo técnico no cualificado (2).
22. Personal de servicios domésticos.

(1) Puestos a reconvertir en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos, las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto, y la titulación o cualificación que el trabajador ostente. Se trata de denominaciones de puestos de trabajo a extinguir y su reconversión en cada empresa se completará antes del 31 de diciembre de 2012.

(2) Puestos a reconvertir en auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el BOE.

(3) Puesto a reconvertir en técnico de gestión administrativa a partir de la publicación del presente convenio.

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

I. Personal directivo.

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

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

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

II. Personal docente.

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

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

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

III. Personal complementario titulado.

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

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

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

IV. Personal complementario auxiliar.

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

1. Educador de educación especial-Auxiliar técnico educativo de centros educativos.
2. Cuidador/a.

V. Personal de administración y servicios generales.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente

establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada.

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

Subgrupo V.1. Personal de administración.

1. Jefe de administración.
2. Jefe de 1.^a de administración.
3. Jefe/a de 2.^a de administración (3).
4. Técnico/a de gestión administrativa.
5. Oficial/a de 1.^a de administración.
6. Oficial/a de 2.^a de administración.
7. Auxiliar de gestión administrativa.

Subgrupo V.2 Personal de servicios generales.

8. Oficial/a de 1.^a de oficios.
9. Oficial/a de 2.^a de oficios.
10. Jefe/a de cocina.
11. Cocinero/a.
12. Ayudante de cocina.
13. Conductor/a.
14. Conserje (2).
15. Auxiliar de servicios generales.
16. Ordenanza (2).
17. Portero-vigilante (2).
18. Telefonista (2).
19. Personal no cualificado (2).
20. Personal de servicios domésticos.

(2) Puestos a reconvertir en auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

(3) Puesto a reconvertir en técnico de gestión administrativa a partir de la publicación del presente convenio.

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

7. La definición de las competencias transversales comunes de los grupos profesionales y de su graduación se realiza en el artículo 97.

8. La definición de la competencia general de cada puesto de trabajo se realiza en el anexo 4.

Artículo 94. *Promoción profesional.*

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

Los ascensos de grupo profesional se harán de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en el centro.

Artículo 95. *Movilidad funcional dentro del grupo profesional.*

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

La movilidad funcional tendrá las siguientes limitaciones:

La pertenencia al grupo profesional.

La posesión de las titulaciones académicas o profesionales que sean requeridas, en su caso, para ejercer la prestación laboral.

El respeto a la retribución del puesto de origen, que supondrá un mínimo a salvaguardar.

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

Artículo 96. *Movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen los puestos de trabajo de operario con necesidades de apoyo.*

El ejercicio del derecho a la movilidad funcional y a la promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen el puesto de trabajo de operario con necesidades de apoyo, conlleva, en caso de necesidad, una valoración adaptada de sus posibilidades de desempeño y promoción por los equipos profesionales expertos, que será objeto de especial consideración por parte de la Dirección.

Artículo 97. *Definición de las competencias transversales comunes de los grupos profesionales y de su graduación.*

Competencia	Definición
Comprensión de la organización.	Es entender los procesos y relaciones que permiten que se hagan las cosas dentro de la organización.
Comunicación.	Es transmitir una idea o información con efectividad utilizando los canales establecidos y/o adecuados en la organización.
Desarrollo de otras personas.	Es estimular el proceso de aprendizaje, desarrollo y autonomía de los demás a partir de un análisis de sus necesidades.
Flexibilidad.	Es adaptarse y trabajar de forma positiva y constructiva en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.
Identificación con la organización.	Es orientar los propios intereses y comportamientos hacia las necesidades, prioridades y objetivos de la organización, comprometiéndose con los valores, principios y misión de la entidad.
Iniciativa.	Es anticiparse y proponer alternativas y pautas novedosas a la hora de hacer las cosas.
Integración y globalidad.	Es entender el conjunto de variables que afectan a la realidad y entorno en el que se mueve la organización.
Liderazgo.	Es saber involucrar y motivar a los demás en un proyecto común, haciendo que contribuyan con todo su potencial para alcanzar los objetivos del mismo.
Orientación al servicio y al cliente.	Es captar, entender y satisfacer las necesidades y expectativas de los demás.
Planificación y organización.	Es establecer los criterios y orden apropiado de actuación individual o para un grupo a la hora de alcanzar una meta, gestionando eficientemente los recursos disponibles y/o necesarios para ello.
Responsabilidad.	Es comprometerse con la viabilidad y el cumplimiento de las obligaciones adquiridas en los plazos y condiciones acordadas.

Competencia	Definición
Trabajo en equipo.	Es sentirse cómodo trabajando con otras personas, aunque sean muy distintas, con respeto y poniendo los intereses del grupo delante de los propios para conseguir metas comunes.
Toma de decisiones.	Es analizar una situación compleja utilizando la información precisa, y escogiendo la solución más adecuada asumiendo la responsabilidad de los resultados obtenidos.

	Graduación de las competencias
Adecuado.	Su desempeño es correcto y es capaz de ser operativo/a de manera autónoma a la hora de desarrollar la competencia alcanzando resultados consistentes.
Elevado.	Su desempeño es óptimo y de continuo progreso a la hora de desarrollar la competencia, siendo capaz además de transmitirla y enseñarla tanto a nivel conceptual como operativo.
Alto.	Su desempeño de la competencia es referente dentro de la organización, es capaz de transferirlo a otras competencias y procesos y de promover y supervisar el desarrollo de otras personas para avanzar en su desarrollo de competencias.

TÍTULO TERCERO

De los centros de atención especializada

Artículo 98. *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.

Esta jornada anual podrá ser distribuida de forma irregular en los términos establecidos en el presente convenio, pudiendo la empresa hacer uso además de la bolsa de horas flexibles prevista en el convenio, debiéndose garantizar en todo caso el disfrute del descanso mínimo entre jornadas de doce horas y el semanal previsto en la legislación vigente.

Artículo 99. *Trabajo a turnos.*

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

2. Para 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 artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención.

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

Artículo 100. *Distribución irregular de jornada.*

1. En los centros de atención especializada 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, en los términos señalados en el artículo 49 de este convenio.
2. Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria en tanto que ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la empresa, de los usuarios de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias por lo que empresa y comité de empresa velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.
3. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con un mínimo de 5 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.
4. En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas.

TÍTULO CUARTO

De los centros especiales de empleo

Artículo 101. *Contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo.*

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

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

Artículo 102. *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.

Artículo 103. *Ausencias justificadas.*

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

Cuando el trabajador o trabajadora tenga contrato temporal de duración inferior al año, el número máximo de días en que puede hacer uso de este derecho se reducirá en la proporción correspondiente a dicha duración contractual.

Artículo 104. *Permisos no retribuidos.*

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

Artículo 105. *Jornada irregular.*

1. En los centros especiales de empleo, atendiendo al carácter productivo de las actividades en ellos realizadas, podrá establecerse la distribución irregular de jornada a lo largo del año, en los términos establecidos en el artículo 49 del presente convenio. La distribución irregular de la jornada 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 el Real Decreto 1561/1995.

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

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

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

Artículo 106. *Trabajo a turnos.*

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 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 medio día de 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 o trabajadora podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a

menores de seis años o personas discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención.

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

Artículo 107. Modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centro especial de empleo.

En lo que respecta a la movilidad funcional y geográfica, a la suspensión y a la extinción del contrato de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985 o norma que lo sustituya o complemente, con la particularidad de que en todos aquellos casos en que según la norma jurídica aplicable sea obligatoria la obtención de un informe de un equipo multiprofesional, si éstos no existen, será suficiente con la emisión de un informe motivado elaborado por los equipos profesionales del centro.

TÍTULO QUINTO

De los centros educativos

CAPÍTULO I

Tiempo de trabajo.

Artículo 108. Jornada de trabajo del personal docente.

1. El personal docente de los centros educativos tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.300 horas de tiempo de trabajo efectivo, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.

La jornada semanal para el personal docente será como máximo de 32 horas de trabajo efectivo, realizadas de lunes a viernes, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 25. La jornada diaria no podrá superar las 8 horas como máximo entre actividades lectivas y no lectivas.

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

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

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

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

Artículo 109. *Jornada del personal complementario titulado y auxiliar.*

1. Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.600 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada máxima semanal será de 35 horas de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo la jornada diaria superar las 8 horas como máximo.

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

Artículo 110. *Jornada del personal de administración y servicios generales de los centros educativos.*

Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.729 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.

Artículo 111. *Vacaciones y periodos sin actividad.*

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

2. El personal complementario titulado y auxiliar tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales retribuidas. Asimismo, disfrutará durante el mes de julio de un período sin actividad de 15 días naturales consecutivos retribuidos. Dicho disfrute se hará de forma adicional al mes de vacaciones y ambos entre el 16 de julio y el 31 de agosto.

No obstante, los titulares de los centros que presten servicios complementarios al alumnado durante el mes de julio, al efecto de que los servicios queden debidamente cubiertos durante dicho mes, podrán establecer un régimen de 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 titulado y auxiliar, además de los periodos indicados en el punto anterior, y el personal de administración y servicios generales de los centros educativos además de los días de vacaciones establecidos en el artículo 50 de este convenio, disfrutará, distribuidos en cuatro periodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de Semana Santa y Navidad, hasta un total de dieciocho días naturales más de periodos retribuidos sin actividad al año. Los restantes se disfrutarán aprovechando los periodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

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

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

Artículo 112. *Calendario laboral.*

El calendario laboral de los centros educativos, por su dependencia respecto del calendario escolar que establezca la administración educativa correspondiente, se establecerá por años académicos, comenzando el 1 de septiembre y finalizando el 31 de agosto, y en lugar de hacerlo por años naturales. De igual forma se utilizará como

referencia el curso académico para el cálculo de los días de vacaciones y días de permiso a que tuviesen derecho los trabajadores con relación laboral inferior al año.

Artículo 113. Jornada irregular.

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

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

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

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 114. Salario mínimo garantizado de convenio (SMG).

Desde que se produjo la transferencia de competencias en materia educativa a las comunidades autónomas, con potestad para planificar sus propios presupuestos económicos destinados al sostenimiento de los centros educativos concertados, y dado el carácter dependiente de la negociación colectiva en materia retributiva respecto a tales presupuestos, se han ido produciendo diferentes acuerdos salariales entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las administraciones educativas competentes. Como resultado de ello, en los centros educativos concertados existen actualmente realidades retributivas diferentes entre unas comunidades autónomas y otras.

Por otro lado, las recientes reformas laborales están concediendo cada vez mayores posibilidades de negociación, con prioridad aplicativa sobre el convenio sectorial, en el ámbito de la empresa, lo que puede facilitar también en el futuro una gran variedad de situaciones salariales diferenciadas respecto, fundamentalmente, del personal de los centros no concertados y también del personal no incluido en el sistema de pago delegado en los sí concertados.

La voluntad de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este convenio colectivo sectorial es mantener una cierta homogeneidad y coherencia en materia retributiva para todo el sector, independientemente del ámbito territorial en que se encuadre cada empresa. Ello, sin menoscabo de la capacidad de negociación que tienen las organizaciones legitimadas en ámbitos territoriales inferiores y los representantes de empresas y trabajadores en el ámbito de cada empresa.

En conclusión, se establece el salario mínimo garantizado mensual de convenio para cada trabajador, en adelante SMG, como la suma bruta resultante de aplicar a cada trabajador o trabajadora los conceptos de salario base y complemento de antigüedad, multiplicado por los trienios que le corresponda con los valores establecidos en las tablas salariales del anexo 5 de este XIV convenio colectivo general a fecha 1 de enero del año de que se trate. Ningún trabajador o trabajadora podrá percibir un salario inferior, considerado en conjunto, a la cantidad resultante del cálculo de su SMG, si bien, las organizaciones empresariales y sindicales legitimadas para negociar en ámbitos inferiores podrán pactar tablas salariales diferentes respecto de los conceptos salariales generales a la establecida en este convenio.

Este término «conceptos salariales generales» se refiere a aquellos que perciben todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito personal, independientemente del puesto de trabajo que ocupen, que en el caso de este convenio son el salario base y

la antigüedad. Para los trabajadores y trabajadoras de Canarias, Baleares y Ceuta y Melilla, también sería un concepto salarial general el complemento de insularidad y residencia. No serían, en cambio, conceptos salariales generales los de carácter específico del puesto de trabajo, como festividad, nocturnidad, turnicidad, penosidad, etc., que puedan establecerse.

Artículo 115. Incrementos salariales de los centros educativos concertados.

1. Las organizaciones firmantes se comprometen a que en las revisiones salariales que se pacten durante el periodo de vigencia del presente convenio para el personal contratado en centros educativos concertados se tendrá en cuenta la variación que experimenten las diferentes partidas económicas de los módulos de concierto que fijan la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como, las respectivas leyes presupuestarias de las comunidades autónomas, siempre que estos módulos sean aplicados mediante su financiación y abono efectivo a los centros por parte de la administración correspondiente.

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

3. Las organizaciones firmantes se comprometen asimismo a convocar a la mayor brevedad posible a la comisión negociadora del convenio colectivo si se da la circunstancia de que, una vez en vigor las tablas salariales para el año en curso, la administración educativa decide modificar los módulos económicos del concierto educativo aprobados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o de una ley de presupuestos de cualquier comunidad autónoma, a fin de renegociar las tablas salariales de los centros educativos concertados para dar cumplimiento a lo establecido en el punto anterior.

4. 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.

5. El derecho de los trabajadores y trabajadoras al cobro de este complemento autonómico, en el caso del personal en pago delegado, estará condicionado a que su abono sea efectuado por la administración educativa competente. En ningún caso serán responsables de su abono los titulares de los centros educativos, ni estarán obligados a ello.

Artículo 116. Plus de cargo del personal docente.

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

Artículo 117. Plus de residencia e insularidad para el personal docente.

El profesorado de los centros educativos concertados que perciba su remuneración por pago delegado, tendrá derecho al plus de residencia cuando deba residir en Canarias,

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

Artículo 118. Complemento de antigüedad.

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

2. Por tanto, al personal de los centros educativos no les será de aplicación el complemento de desarrollo profesional definido en el capítulo II del presente convenio, ni lo establecido en el artículo 35, relativo a la desaparición del complemento de antigüedad y concordantes, continuando vigente dicho complemento de antigüedad en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

CAPÍTULO III

Concierto educativo, IT, formación y premio de jubilación.

Artículo 119. 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. Si la Administración no lo abonara será de aplicación lo previsto en el artículo 78 de este convenio colectivo general.

Artículo 120. Extinción del concierto o subvención.

1. Cuando por cualquier circunstancia el concierto o subvención quede resuelto o en suspenso para la totalidad o parte de las unidades concertadas, el profesor o profesora afectado sólo tendrá derecho a exigir de la empresa los salarios que le correspondan por la aplicación de las tablas salariales del presente convenio para centros no concertados, salvo que en el ámbito territorial de que se trate un acuerdo entre las organizaciones patronales y sindicales y la administración educativa competente regule esta circunstancia, en cuyo caso se estará a lo establecido en el mencionado acuerdo.

2. A 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 121. 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 122. 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. En tanto la administración educativa no garantice la efectividad de dicha transformación, comprometiendo el abono de dicha paga extraordinaria, se mantendrá vigente el derecho de los trabajadores y trabajadoras a percibir el premio de jubilación antes descrito.

2. Esta paga extraordinaria por antigüedad en la empresa será liquidada durante la vigencia temporal de este convenio colectivo a aquellos trabajadores y trabajadoras 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 los puntos 1 y 2 de este artículo. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la empresa que la que corresponda con la efectiva alta en la misma, según su vigente relación contractual.

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

6. El derecho a percibir la paga extraordinaria de antigüedad en la empresa o, en su caso el premio de jubilación, establecidos en los números anteriores del presente artículo, quedara condicionado a que se garantice su percepción con compromiso fehaciente de la administración educativa correspondiente. En ningún caso serán responsables de su abono los titulares de los centros educativos, ni estarán obligados a ello.

7. Las organizaciones patronales y sindicales más representativas en el ámbito territorial correspondiente podrán acordar, con la administración educativa competente el fraccionamiento y/o aplazamiento de dicho abono en la forma que decidan con el fin de asegurar la dotación presupuestaria suficiente para hacer efectivo este derecho a todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan las condiciones fijadas.

Artículo 123. Formación. Centros educativos.

1. Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Título tendrán derecho a 40 horas anuales, dentro de su jornada laboral y que podrán acumularse en periodos de hasta 5 años, para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa en materias relacionadas con su actividad profesional. Queda a criterio de la

empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador o trabajadora y coincidan total o parcialmente las fechas del curso o cursos solicitados.

2. El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso de la empresa, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración, computándose el tiempo de ausencia por tal motivo como tiempo de trabajo efectivo incluido dentro de los cómputos de jornada máxima establecidos para cada grupo profesional.

Artículo 124. *Contratación personal docente.*

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

La duración mínima de los contratos temporales del personal docente y del personal complementario titulado y complementario auxiliar 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 salariales del presente convenio, lo cual queda condicionado a que la administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo, y sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Disposiciones adicionales

Primera. *Condiciones más beneficiosas 1.*

1. Habiendo perdido su vigencia el IV convenio colectivo provincial de Madrid, y habiendo sido sustituido en su integridad por el XIV convenio colectivo general, se reconoce, con carácter consolidado y como complemento personal las condiciones más beneficiosas que venían disfrutando a 31 de diciembre de 1997 los trabajadores acogidos al citado convenio colectivo de Madrid que las tuvieran consolidadas en ese momento y las vinieran percibiendo. No será de aplicación a estos trabajadores y trabajadoras las ausencias justificadas establecidas en los artículos 51 y 103 del presente convenio, y los que los regulen en los siguientes.

2. Las diferencias salariales que, globalmente y en cómputo anual, existan entre el convenio nacional y el derogado, se recogerán en un complemento personal con carácter consolidado que se fraccionará y abonará en las mismas mensualidades en que se 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.

Segunda. *Condiciones más beneficiosas 2.*

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 artículo 10 del IX convenio colectivo, y desarrollen su trabajo en centros de terapia ocupacional, su jornada anual efectiva será de 1.589 horas.

Tercera. *Acuerdos autonómicos con las administraciones.*

En virtud de lo establecido en el artículo 2 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.

Cuarta. 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.

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

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

Se señala como domicilio de la comisión sectorial de formación, la sede social de AEDIS, calle General Perón, número 32, 1.ª planta, 28020 Madrid.

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

Quinta. 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 XIV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

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

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

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

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

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo igual al de la vigencia del XIV convenio colectivo general, incluidas sus posibles prórrogas.

Las funciones del órgano paritario sectorial estatal son las siguientes:

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

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

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

d) Elaboración de una memoria anual.

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

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

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

h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

i) Recabar del Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como de los gobiernos autónomos, el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

j) Promover que las empresas o entidades cumplan los requisitos expuestos en el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

Sexta. Planes de igualdad.

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

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

Objetivos específicos:

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

Prevención del acoso.

Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

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

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

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

Séptima. *Cláusula de descuelgue del convenio colectivo.*

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

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

La inaplicación/descuelgue requiere que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1.

En cualquier caso, en lo que respecta al procedimiento, materialización y demás requisitos del descuelgue, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.

En cuanto a la legitimación para negociar el acuerdo de descuelgue, se estará a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Este acto de fijación de las nuevas condiciones es en realidad un acto de inaplicación de las condiciones, en las materias permitidas, del convenio colectivo que venía siendo de aplicación hasta el momento.

Por ello, el descuelgue en la aplicación de las materias concretas cuya inaplicación se pacta en el acuerdo, exige el establecimiento de un régimen regulatorio alternativo, es decir que se pacten las condiciones de trabajo que serán de aplicación en lugar de las establecidas en el convenio.

Consecuentemente con ello, el Real Decreto 3/2012, que ha modificado el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, dice que el acuerdo de descuelgue deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones que resulten aplicables como consecuencia de la inaplicación en la empresa del régimen previsto en el convenio de sector o de empresa aplicable, así como la duración de las mismas, que no podrá prolongarse más allá de del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

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

Disposición final.

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

ANEXO 1

Formulario de consulta a la comisión paritaria del convenio

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

Consultante: (Nombre, dirección y teléfono) a) Empleado (puesto de trabajo): b) Empresa (cargo): c) Organización sindical (cargo):
Empresa: (Nombre, dirección y teléfono)
Actividad: (Principal, secundaria)
Pertenece a alguna asociación empresarial: (Especificar a cuál o cuáles)
N.º trabajadores: N.º afectados: Puestos de trabajo:
Funciones que desarrollan los afectados: (Especificar la actividad principal y la secundaria)
Representantes de los trabajadores: Sindicatos: SÍ: ____ NO: ____ CC.OO.: ____/____ % UGT: ____/____ % Otros: ____/____ %
Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:
Artículos del convenio que afectan a la consulta:
Existe negociación en la empresa: (en caso afirmativo expóngase resumidamente la postura de las partes)
Demanda concreta de resolución:
Documentación concreta que se acompaña: (Se adjuntará toda la información que se considere oportuna, que pueda contribuir a la resolución de la consulta y a probar los hechos en que se basa la petición del consultante)

Nota: Si en cualquier cuadro de información necesitase más espacio, adjunte una hoja, señalando el punto de referencia al que se refiere.

En..... a de de 20

Firmado:

ANEXO 2

Información estadística sobre el resultado del proceso de evaluación de competencias

Empresa:

CIF:

Localidad:

- ☐ Centro de atención especializada.
- ☐ Centro especial de empleo.

Domicilio:

Responsable del proceso en la empresa:

Apellidos y nombre:

Cargo:

Teléfonos:

E-mail:

Datos del proceso de evaluación:

Fecha de convocatoria del proceso:

Fecha de finalización del proceso:

Periodicidad prevista:

- ☐ Cada tres años.
- ☐ Cada dos años.
- ☐ Cada año.

Resultados del proceso:

Grupo	Plantilla total	Personas solicitantes		Personas que han superado la evaluación	
		Número	Porcentaje del Grupo	Número	Porcentaje del Grupo
TOTAL					

Metodología de evaluación utilizada en la empresa:

- ☐ Metodología facilitada por la asociación empresarial (señalar nombre de la asociación empresarial cuya metodología se ha utilizado).
- ☐ Metodología específica elaborada en y para la empresa específicamente.
- ☐ Otra (especificar procedencia).

Fecha y firmas:

Por la empresa

Por la representación legal de los trabajadores

Firmado:

Firmado:

- ☐ La representación legal de los trabajadores no ha participado en el proceso.

ANEXO 3

Tabla de conversión de las categorías profesionales del anterior convenio a los puestos de trabajo del presente convenio

Se establece la siguiente tabla de conversión de la clasificación profesional, con las correspondencias entre las antiguas categorías profesionales del anterior Convenio y los nuevos puestos de trabajo.

Centros de atención especializada

Puestos de trabajo XIV Convenio	Categorías XIII Convenio
Jefe/a de administración.	Jefe/a de administración.
Jefe/a de 1. ^a de administración.	Jefe/a de 1. ^a de administración.
	Jefe de producción (1).
Gobernante/a.	Gobernante/a.
Jefe/a de cocina.	Jefe/a de cocina.
Personal titulado de grado superior o postgrado.	Personal titulado de grado superior.
Psicólogo/a.	Psicólogo/a.
Pedagogo/a.	Pedagogo/a.
Psicopedagogo/a.	Psicopedagogo/a.
Médico/a.	Médico/a.
Logopeda.	Logopeda.
Personal titulado de grado medio o grado.	Personal titulado de grado medio.
Fisioterapeuta.	Fisioterapeuta.
Trabajador/a social.	Trabajador/a social.
Educador/a social.	
Diplomado/a universitario/a de enfermería.	Diplomado/a universitario/a de enfermería.
Terapeuta ocupacional.	Terapeuta ocupacional.
Psicomotricista.	Psicomotricista.
	Adjunto/a de producción (1).
Profesor/a de taller.	Profesor/a de taller.
	Adjunto/a de taller (1).
Encargado/a de taller.	Encargado/a de taller o de apoyo.
Monitor/a - Educador/a.	Educador/a.
Intérprete de lengua de signos.	
	Ayudante/a (1).
Técnico/a en integración social-Técnico de programas de prevención e inserción social.	Técnico/a en integración social.
Preparador/a laboral.	Preparador/a laboral.
	Auxiliar técnico educativo (1).
Cuidador/a.	Cuidador/a.
Auxiliar de enfermería.	Auxiliar de enfermería.
Asistente/a personal.	
Técnico/a de gestión administrativa.	Jefe/a de 2. ^a de administración (3).
Oficial/a de 1. ^a de administración.	Oficial/a de 1. ^a de administración.
Oficial/a de 2. ^a de administración.	Oficial/a de 2. ^a de administración.
Auxiliar de gestión administrativa.	Auxiliar administrativo.
Oficial/a de 1. ^a de oficinas.	Oficial/a de 1. ^a de oficinas.
Oficial/a de 2. ^a de oficinas.	Oficial/a de 2. ^a de oficinas.
Cocinero/a.	Cocinero/a.
Ayudante de cocina.	Ayudante de cocina.
Conductor/a.	Conductor/a.

Puestos de trabajo XIV Convenio	Categorías XIII Convenio
Auxiliar de servicios generales.	Conserje (2). Ordenanza (2). Portero-vigilante (2). Telefonista (2). Personal no cualificado (2).
Personal de servicios domésticos.	Personal de servicios domésticos.

Centros especiales de empleo

Puestos de trabajo XIV convenio	Categorías XIII convenio
Jefe/a de administración.	Jefe/a de administración.
Jefe/a de 1.ª de administración.	Jefe/a de 1.ª de administración.
Jefe de producción.	Jefe de producción.
Adjunto/a de producción.	Adjunto/a de producción.
Gobernante/a.	Mando intermedio (1). Gobernante/a.
Jefe/a de cocina.	Jefe/a de cocina.
Personal titulado de grado superior o postgrado.	Personal titulado de grado superior y Técnicos Superiores.
Personal titulado de grado medio o grado.	Personal titulado de grado medio y Técnicos de grado medio.
Trabajador/a social.	Trabajador/a social.
Terapeuta ocupacional.	Terapeuta ocupacional.
Técnico/a en integración social-Preparador laboral.	Técnico/a en integración social y Preparador laboral.
Profesor/a de taller.	Profesor/a de taller o de apoyo.
Encargado/a de taller.	Encargado/a de taller.
Monitor/a - Educador/a.	Adjunto/a de taller (1). Monitor/a-Educador/a.
Cuidador/a.	Ayudante/a (1).
Técnico especialista.	Grupo técnico ayudante (1).
Oficial/a especialista.	Auxiliar técnico educativo (1).
Auxiliar especialista.	Cuidador/a.
Operario/a.	
Operario/a con necesidades de apoyo.	Operario/a (1).
Técnico/a de gestión administrativa.	Operario/a (1).
Oficial/a de 1.ª de administración.	Jefe/a de 2.ª de administración (3).
Oficial/a de 2.ª de administración.	Oficial/a de 1.ª de administración.
Auxiliar de gestión administrativa.	Oficial/a de 2.ª de administración.
Oficial/a de 1.ª de oficios.	Auxiliar administrativo y Grupo administrativo.
Oficial/a de 2.ª de oficios.	Oficial/a de 1.ª de oficios.
Cocinero/a.	Oficial/a de 2.ª de oficios.
Ayudante de cocina.	Cocinero/a.
Conductor/a.	Ayudante de cocina.
Auxiliar de servicios generales.	Conductor/a.
	Conserje (2).
	Ordenanza (2).
	Portero-vigilante (2).
	Telefonista (2).
	Grupo técnico no cualificado (2).
Personal de servicios domésticos.	Personal de servicios domésticos.

Centros educativos

Puestos de trabajo XIV convenio	Categorías XIII convenio
Profesor/a de educación secundaria (ESO, Bachillerato, FP). Profesor/a de educación primaria (Primaria, EBO, TVA y PCPI especial). Profesor/a de educación infantil. Profesor/a de audición y lenguaje. Profesor de apoyo. Profesor/a de taller. Psicólogo/a. Pedagogo/a. Psicopedagogo/a. Otros titulados de grado superior o postgrado. Logopeda. Fisioterapeuta. Trabajador/a social. Otros titulados de grado medio o grado. Educador de educación especial- Auxiliar técnico educativo de centros educativos. Cuidador/a. Jefe/a de administración. Jefe/a de 1.ª de administración. Técnico/a de gestión administrativa. Oficial/a de 1.ª de administración. Oficial/a de 2.ª de administración. Auxiliar de gestión administrativa. Oficial/a de 1.ª de oficios. Oficial/a de 2.ª de oficios. Jefe/a de cocina. Cocinero/a. Ayudante de cocina. Conductor/a. Auxiliar de servicios generales.	Profesor titular (1). Profesor/a de audición y lenguaje. Profesor de apoyo. Profesor/a de taller. Psicólogo/a. Pedagogo/a. Psicopedagogo/a. Logopeda. Fisioterapeuta. Trabajador/a social. Otros titulados de grado medio. Auxiliar técnico educativo. Cuidador/a. Jefe/a de administración. Jefe/a de 1.ª de administración. Jefe/a de 2.ª de administración (3). Oficial/a de 1.ª de administración. Oficial/a de 2.ª de administración. Auxiliar administrativo. Oficial/a de 1.ª de oficios. Oficial/a de 2.ª de oficios. Jefe/a de cocina. Cocinero/a. Ayudante de cocina. Conductor/a. Conserje (2). Ordenanza (2). Portero-vigilante (2). Telefonista (2). Personal no cualificado (2). Personal de servicios domésticos.
Personal de servicios domésticos.	Personal de servicios domésticos.

Con carácter general para los casos donde la nueva asignación de competencias y el puesto correspondiente representen una menor retribución la diferencia entre las retribuciones anteriores y la del nuevo puesto se mantendrán como complemento personal no absorbible, no compensable, no revisable. En caso contrario, cuando el importe a percibir sea superior este se alcanzará tras dos evaluaciones del desempeño consecutivas positivas.

(1) Puestos a reconvertir en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos, las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto, y la titulación o cualificación que el trabajador ostente. Se trata de denominaciones de puestos de trabajo a extinguir y su reconversión en cada empresa se completará antes del 31 de diciembre de 2012.

(2) Puestos a reconvertir en auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

(3) Puesto a reconvertir en técnico de gestión administrativa a partir de la publicación del presente convenio.

ANEXO 4

Definición de la competencia general de cada puesto de trabajo por grupos profesionales de los centros de atención especializada, centros especiales de empleo y centros educativos

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

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

A. Centros de atención especializada.**I. Personal directivo.**

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

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

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

II. Personal mando intermedio.

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

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

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

1. Jefe/a de administración.

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

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

2. Jefe/a de 1.ª de administración.

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

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

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

3. Jefe/a de producción.

Puesto a reconvertir. La conversión se realizará en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos, las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto, y la titulación o cualificación que el trabajador ostente.

Referencia CNCP: Nivel 3.

4. Gobernante/a.

Competencia general: Gestiona las actividades propias que se realizan en los alojamientos de las personas con discapacidad, optimizando los recursos materiales y humanos de que se dispone para ofrecer la mejor calidad del servicio y atención al cliente, organizando y dirigiendo al personal de servicios domésticos, la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargado, en su caso, de la confección de menús, organización y control de la lavandería y lencería, etc.

Referencia CNCP: Gestión de pisos y limpieza en alojamientos. Nivel 3.

5. Jefe/a de cocina.

Competencia general: Administra unidades de producción culinaria, gestiona sus procesos prestando asistencia técnica y operativa y determina ofertas gastronómicas, optimizando los recursos materiales y humanos, responsabilizándose de la correcta manipulación de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado y control de sus todos los procesos, garantizando la adecuada conservación de sus valores nutricionales en las debidas condiciones.

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

III. Personal titulado.

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado universitario, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

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

1. Personal titulado de grado superior o postgrado.
2. Psicólogo/a.
3. Pedagogo/a.
4. Psicopedagogo/a.
5. Médico/a.
6. Logopeda.
7. Personal titulado de grado medio o grado.
8. Fisioterapeuta.
9. Trabajador/a social.
10. Educador/a social.
11. Diplomado/a universitario/a de enfermería.
12. Terapeuta ocupacional.
13. Psicomotricista.

IV. Personal de atención directa.

Ejecuta de forma autónoma funciones de atención directa a usuarios que exijan iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando (bajo

supervisión) la responsabilidad de las mismas, pudiendo desarrollar tareas de supervisión y coordinación de otras personas trabajadores del mismo o inferior grupo.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

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

1. Adjunto/a de producción.

Puesto a reconvertir. La conversión se realizará en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos y las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto y la titulación o cualificación que el trabajador ostente.

Referencia CNCP: Nivel 3.

2. Profesor/a de taller.

Competencia general: Interviene en el entorno personal y sociolaboral aplicando la metodología de empleo o labor ocupacional con apoyo para facilitar el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad, realizando el entrenamiento de las habilidades sociolaborales necesarias para su inserción, manteniendo contactos con el entorno y colaborando en el análisis de puestos de trabajo, así como realizando la gestión de información sobre recursos formativos y sociolaborales existentes en el entorno de acuerdo con las directrices establecidas.

Referencia CNCP: Inserción laboral de personas con discapacidad. Nivel 3

3. Adjunto/a de taller.

Puesto a reconvertir. La conversión se realizará en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos y las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto y la titulación o cualificación que el trabajador ostente.

Referencia CNCP: Nivel 2.

4. Encargado/a de taller.

Competencia general: Es el técnico que dirige los trabajos/labores ocupacionales de una sección o grupo de personas, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos/labores ocupacionales, participando directamente en la producción cuando exista, actuando a las órdenes del Profesor de taller cuando existiese.

Referencia CNCP: Nivel 3.

5. Monitor/a-Educador/a.

Competencia general: Organiza, desarrolla y evalúa intervenciones de promoción e intervención sociolaboral dirigidos a personas con discapacidad, en colaboración con el equipo interdisciplinar, utilizando o generando, en su caso, los recursos para alcanzar el mayor grado de autonomía personal e inclusión a través de acciones de acompañamiento, entrenamiento en estrategias cognitivas y en el uso de las nuevas tecnologías y la intervención en y con sus familias.

Referencia CNCP: Promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad. Nivel 3.

6. Intérprete de lengua de signos.

Competencia general: Interpreta la lengua de signos española y/o de otras lenguas de signos del Estado español, así como del sistema de signos Internacional a las lenguas orales oficial y cooficiales del Estado español y viceversa, y realiza las actividades de

guía interpretación de personas sordociegas, utilizando correctamente los sistemas lingüísticos que intervienen en el proceso de comunicación y aplicando las técnicas adecuadas de interpretación según el modelo y tipo de servicio. Exige titulación de formación profesional de grado superior.

Referencia CNCP: Nivel 3.

7. Ayudante.

Puesto a reconvertir. La conversión se realizará en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos y las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto y la titulación o cualificación que el trabajador ostente.

Referencia CNCP: Nivel 2.

8. Técnico/a en integración social-Técnico de programas de prevención e inserción social.

Competencia general: Programa, organiza, desarrolla y evalúa proyectos y actividades de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que tengan por objetivo la integración social, valorando la información obtenida sobre cada caso y aplicando las estrategias y técnicas más adecuadas.

Referencias CNCP: Promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad; Educación de habilidades de autonomía personal y social. Nivel 3.

9. Preparador/a laboral.

Competencia general: Interviene en el entorno personal y sociolaboral aplicando la metodología de empleo con apoyo para facilitar el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad, realizando el entrenamiento de las habilidades sociolaborales necesarias para su inserción, manteniendo contactos con el entorno y colaborando en el análisis de puestos de trabajo, así como realizando la gestión de información sobre recursos formativos y sociolaborales existentes en el entorno de acuerdo con las directrices establecidas.

Referencia CNCP: Inserción laboral de personas con discapacidad. Nivel 3.

10. Auxiliar técnico educativo.

Puesto a reconvertir. La conversión se realizará en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos y las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto y la titulación o cualificación que el trabajador ostente.

Referencia CNCP: Nivel 3.

11. Cuidador/a.

Competencia general: Atiende a personas dependientes en el ámbito sociosanitario en la institución donde se desarrolle su actuación, aplicando las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

Referencia CNCP: Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. Nivel 2.

12. Auxiliar de enfermería.

Competencia general: Proporciona cuidados auxiliares al usuario y actúa sobre las condiciones sanitarias de su entorno como miembro de un equipo de enfermería en los centros de atención especializada, con la supervisión de la persona superior responsable.

Referencia CNCP: Cuidados auxiliares sanitarios. Nivel 2.

13. Asistente personal.

Competencia general: Ayuda en el ámbito personal, familiar y socio sanitario a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social, aplicando las

estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

Referencia CNCP: Atención sociosanitaria a personas en el domicilio. Nivel 2.

V. Personal de administración y servicios generales.

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

Se le exige evidenciar un adecuado nivel de competencias en materia de flexibilidad, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

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

Subgrupo V.1 Personal de administración.

1. Jefe/a de 2.ª de administración.

Competencia general: Realiza la gestión administrativa contable-fiscal y de recursos humanos de la empresa, dependiendo de él las diversas funciones administrativas, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales.

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

Se reconvierte al puesto de trabajo de técnico de gestión administrativa a fecha de publicación del presente convenio.

2. Técnico/a de gestión administrativa.

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

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

3. Oficial/a de 1.ª de administración.

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

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

4. Oficial/a de 2.ª de administración.

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

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

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

5. Auxiliar de gestión administrativa.

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

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

Subgrupo V.2 Personal de servicios generales.

6. Oficial/a de 1.ª de oficios.

Competencia general: Realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Instalaciones y mantenimiento. Nivel 2.

7. Oficial/a de 2.ª de oficios.

Competencia general: A las órdenes de un jefe u oficial/a de 1º de oficios, realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Instalaciones y mantenimiento. Nivel 2.

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

8. Cocinero/a.

Competencia general: Desarrolla los procesos de preelaboración, preparación, presentación y conservación de los alimentos, definiendo ofertas gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.

Referencia CNCP: Cocina. Nivel 2.

9. Ayudante de cocina.

Competencia general: Se encarga de preelaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

Referencia CNCP: Operaciones básicas de cocina. Nivel 1.

10. Conductor/a.

Competencia general: Realiza el transporte de mercancías y/o de personas en vehículos de más de 1 + 8 plazas y de hasta 1 + 8 plazas, de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y programas de servicio, aplicando la reglamentación y normativa vigente en materia de transporte de viajeros, salud, seguridad vial y medioambiental.

Referencia CNCP: Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas. Conducción de autobuses. Nivel 2.

11. Conserje.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

12. Auxiliar de servicios generales.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

13. Ordenanza.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

14. Portero-vigilante.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

15. Telefonista.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

16. Personal no cualificado.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

17. Personal de servicios domésticos.

Competencia general: Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Referencia CNCP: Empleo doméstico. Nivel 1.

B. Centros especiales de empleo.

I. Personal directivo.

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

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

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

II. Personal mando intermedio.

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

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

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

1. Jefe/a de administración.

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

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

2. Jefe/a de 1.^a de administración.

Competencia general: Es el profesional, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección general, que tiene a su cargo la dirección administrativa del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos

que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

Referencia CNCP: Nivel 3.

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

3. Jefe/a de producción.

Competencia general: Técnico que con mando directo sobre el adjunto de producción y encargados, 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.

Referencia CNCP: Nivel 3.

4. Adjunto/a de producción.

Competencia general: A las órdenes del Jefe 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 las personas con discapacidad a él encomendadas en los centros especiales de empleo, participando directamente en las actividades de producción cuando existan.

Referencia CNCP: Nivel 3.

5. Mando intermedio.

Puesto a reconvertir. La conversión se realizará en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos, las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto y la titulación o cualificación que el trabajador ostente.

Referencia CNCP: Nivel 2.

6. Gobernante/a.

Competencia general: Gestiona las actividades propias que se realizan en los alojamientos de las personas con discapacidad, optimizando los recursos materiales y humanos de que se dispone para ofrecer la mejor calidad del servicio y atención al cliente, organizando y dirigiendo al personal de servicios domésticos, la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargado, en su caso, de la confección de menús, organización y control de la lavandería y lencería, etc.

Referencia CNCP: Gestión de pisos y limpieza en alojamientos. Nivel 3.

7. Jefe/a de cocina.

Competencia general: Administra unidades de producción culinaria, gestiona sus procesos prestando asistencia técnica y operativa y determina ofertas gastronómicas, optimizando los recursos materiales y humanos, responsabilizándose de la correcta manipulación de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado y control de sus todos los procesos, garantizando la adecuada conservación de sus valores nutricionales en las debidas condiciones.

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

III. Personal titulado.

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

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

1. Personal titulado de grado superior o postgrado.
2. Personal titulado de grado medio o grado.
3. Trabajador/a social.
4. Terapeuta ocupacional.

IV. Personal de soporte a la actividad profesional.

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

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

1. Técnico/a de integración laboral-Preparador/a laboral.

Competencia general: Interviene en el entorno personal y sociolaboral aplicando la metodología de empleo con apoyo para facilitar el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad, realizando el entrenamiento de las habilidades sociolaborales necesarias para su inserción, manteniendo contactos con el entorno y colaborando en el análisis de puestos de trabajo, así como realizando la gestión de información sobre recursos formativos y sociolaborales existentes en el entorno de acuerdo con las directrices establecidas.

Referencia CNCP: Inserción laboral de personas con discapacidad. Nivel 3.

2. Profesor/a de taller.

Puesto a reconvertir. La conversión se realizará en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos, las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto y la titulación o cualificación que el trabajador ostente.

Referencia CNCP: Inserción laboral de personas con discapacidad. Nivel 3.

3. Encargado/a de taller.

Competencia general: Es el técnico que dirige los trabajos/labores ocupacionales de una sección o grupo de personas, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos/labores productivos y ocupacionales, participando directamente en la producción como especialista.

Referencia INCUAL: Nivel 3.

4. Adjunto/a de taller.

Puesto a reconvertir. La conversión se realizará en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos y las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto y la titulación o cualificación que el trabajador ostente.

Referencia CNCP: Nivel 2.

5. Monitor/a-Educador/a.

Competencia general: Organiza, desarrolla y evalúa intervenciones de promoción e intervención sociolaboral dirigidos a personas con discapacidad, en colaboración con el

equipo interdisciplinar, utilizando o generando, en su caso, los recursos para alcanzar el mayor grado de autonomía personal e inclusión a través de acciones de acompañamiento, entrenamiento en estrategias cognitivas y en el uso de las nuevas tecnologías y la intervención en y con sus familias.

Referencia CNCP: Promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad; Educación de habilidades de promoción de autonomía personal y social. Nivel 3.

6. Ayudante.

Puesto a reconvertir. La conversión se realizará en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos y las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto y la titulación o cualificación que el trabajador ostente.

Referencia CNCP: Nivel 2.

7. Grupo técnico ayudante.

Puesto a reconvertir. La conversión se realizará en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos y las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto y la titulación o cualificación que el trabajador ostente.

Referencia CNCP: Nivel 2.

8. Auxiliar técnico educativo.

Puesto a reconvertir. La conversión se realizará en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos y las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto y la titulación o cualificación que el trabajador ostente.

Referencia CNCP: Nivel 3.

9. Cuidador/a.

Puesto a reconvertir. La conversión se realizará en cada empresa en función de la competencia general definida para los diferentes puestos y las funciones que actualmente viene realizando la persona que ocupa este puesto y la titulación o cualificación que el trabajador ostente.

Referencia CNCP: Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. Nivel 2.

V. Personal de producción, administración y servicios.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Según el subgrupo en que se encuadre, realiza las funciones propias de los oficios clásicos en los ámbitos de producción propios de la empresa, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, implica ser responsable de procesos pero sin personas a su cargo, o con un número muy reducido, ejecuta tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, con posible utilización de elementos técnicos, o precisa de apoyos para realizar sus cometidos.

Se le exige evidenciar un adecuado nivel de competencias en materia de flexibilidad, integración en la organización, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, y comunicación.

Este grupo incluye puestos de trabajo destinados a ser desempeñados de manera habitual por personas con un tipo y grado de discapacidad que haga preciso apoyos continuados para ir alcanzando el nivel de competencias requerido.

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

Subgrupo V.1 Personal de producción:

1. Técnico/a especialista.

Competencia general: Supervisa y controla el montaje de instalaciones y producción, controlando su puesta en marcha a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento y la producción, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

Referencia CNCP: Nivel 3.

2. Oficial/a especialista.

Competencia general: Es el profesional que dominando unas determinadas competencias profesionales, equiparables a las de una cualificación profesional de nivel 2 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y exigibles para las funciones encomendadas, forma parte de una unidad productiva o de prestación de servicios, estando a las órdenes del técnico especialista o, en su defecto, de su superior inmediato en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo.

Referencia CNCP: Nivel 2.

3. Auxiliar especialista.

Competencia general: Realiza las funciones propias de la especialidad correspondiente a su puesto de trabajo en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo, equiparables a las de una cualificación profesional de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y exigibles para las funciones encomendadas estando a las órdenes del oficial especialista o, en su defecto, de su superior inmediato.

Referencia CNCP: Nivel 1.

4. Operario/a.

Competencia general: Realiza operaciones básicas dentro de una unidad productiva o de prestación de servicios en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo con criterios de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente bajo la supervisión de un oficial o de un auxiliar especialista. Dentro de su jornada laboral se incluirán procesos formativos que le permitan adquirir competencias profesionales de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Referencia CNCP: Sin cualificación inicial requerida.

5. Operario/a con necesidades de apoyo.

Competencia general: Tiene la misma competencia general prevista para el operario/a sin necesidades de apoyo, pero precisa de apoyos de manera habitual para poder realizar la tarea asignada con calidad, seguridad y respeto al medio ambiente.

Estos puestos son ocupados por trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral, en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, sin menoscabo de su futura promoción profesional.

Referencia CNCP: Sin cualificación inicial requerida.

Subgrupo V.2 Personal de administración:

1. Jefe/a de 2.ª de administración.

Competencia general: Realiza la gestión administrativa contable-fiscal y de recursos humanos de la empresa, dependiendo de él las diversas funciones administrativas, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales.

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

Se reconvierte al puesto de trabajo de técnico de gestión administrativa a fecha de publicación del presente convenio.

2. Técnico/a de gestión administrativa.

Competencia general: Realiza las operaciones técnicas de gestión administrativa contable-fiscal y de recursos humanos de la empresa, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales.

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

3. Oficial/a de 1.^a de administración.

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

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

4. Oficial/a de 2.^a de administración.

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

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

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

5. Auxiliar de gestión administrativa.

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

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 1.

Subgrupo V.3 Personal de servicios generales:

6. Oficial/a de 1.^a de oficios.

Competencia general: Realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales

Referencia CNCP: Familia Profesional: Instalaciones y mantenimiento. Nivel 2.

7. Oficial/a de 2.^a de oficios.

Competencia general: A las órdenes de un jefe, realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento

y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales

Referencia CNCP: Familia Profesional: Instalaciones y mantenimiento. Nivel 2.

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

8. Cocinero/a.

Competencia general: Desarrolla los procesos de preelaboración, preparación, presentación y conservación de los alimentos, definiendo ofertas gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.

Referencia CNCP: Cocina. Nivel 2.

9. Ayudante de cocina.

Competencia general: Se encarga de preelaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

Referencia CNCP: Operaciones básicas de cocina. Nivel 1.

10. Conductor/a.

Competencia general: Realiza el transporte de mercancías y/o de personas en vehículos de más de 1 + 8 plazas y de hasta 1 + 8 plazas, de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y programas de servicio, aplicando la reglamentación y normativa vigente en materia de transporte de viajeros, salud, seguridad vial y medioambiental.

Referencia CNCP: Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas. Nivel 2. Conducción de autobuses. Nivel 2.

11. Conserje.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

12. Auxiliar de servicios generales.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

13. Ordenanza.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas,

así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

14. Portero-vigilante.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio.

15. Telefonista.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

16. Grupo técnico no cualificado.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

17. Personal de servicios domésticos.

Competencia general: Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Referencia CNCP: Empleo doméstico. Nivel 1.

C. Centros educativos.

I. Personal directivo.

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

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

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

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

II. Personal docente.

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

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

1. Profesor/a de educación secundaria (ESO, Bachillerato, FP).
2. Profesor/a de educación primaria (Primaria, EBO, TVA y PCPI especial).
3. Profesor/a de educación infantil.
4. Profesor/a de audición y lenguaje.
5. Profesor/a de apoyo.

Competencia general: Realiza la actividad docente en los niveles y materias que le son propios por su titulación y especialidad universitarias, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico del centro educativo y de acuerdo con la legislación vigente. Desde el conocimiento de la naturaleza y las características de las diferentes discapacidades de los alumnos, y mediante el dominio de las técnicas y estrategias adecuadas, diseña y ejecuta el currículum pedagógico para conseguir el mayor grado de desarrollo integral de los alumnos.

6. Profesor/a de taller.

Competencia general: Interviene en el proceso educativo de los alumnos con discapacidad, en coordinación con el grupo de profesores del nivel correspondiente y bajo las directrices del jefe de estudios, en los estudios postobligatorios dirigidos a la orientación y a la formación laboral o prelaboral (formación profesional, PCPIs, transición a la vida adulta, aprendizaje de tareas, etc.). Instruye a los alumnos en la adquisición de conocimientos y de las técnicas adecuadas en la realización de trabajos de la rama de actividad propia de su cualificación.

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

III. Personal complementario titulado.

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

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

1. Psicólogo/a.
2. Pedagogo/a.
3. Psicopedagogo/a.

Competencia general: Interviene en todos los procesos psicológico/pedagógicos que afectan al aprendizaje, o que de éste se derivan, independientemente de su origen personal, grupal, social, de salud, etc. Es responsable de la orientación y el asesoramiento profesional del personal que interviene con los alumnos y colabora con éstos en la orientación y asesoramiento a las familias y/o los responsables legales de los alumnos.

4. Otros titulados de grado superior o posgrado.

Competencia general: Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propios de la titulación por la que han sido contratados.

5. Logopeda.

Competencia general: De acuerdo a los conocimientos y técnicas más adecuados, rehabilita los trastornos de la voz, la audición, el lenguaje y el habla de los alumnos aplicando técnicas de comunicación alternativas y/o aumentativas. Informa y asesora al resto de profesionales del centro y en su caso, a las familias y/o responsables legales de los alumnos sobre los resultados de las exploraciones y evaluaciones, así como de las fórmulas de colaboración en la consecución de esa rehabilitación. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Participa en la elaboración de las intervenciones y los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional.

6. Fisioterapeuta.

Competencia general: De acuerdo con los conocimientos y técnicas más adecuados se encarga de la prevención, mantenimiento y/o mejora de las alteraciones referentes al aparato locomotor-neurológico. Coordina, asesora, evalúa y realiza los tratamientos fisioterapéuticos. Asesora sobre temas de ergonomía y aplicación de ayudas técnicas al alumnado del centro educativo.

7. Trabajador/a social.

Competencia general: Con los conocimientos específicos proporciona prestaciones técnicas al alumnado que se encuentra en graves dificultades para acceder al uso normalizado de los sistemas ordinarios de protección social. Arbitra equipamientos sustitutivos del hogar del alumno. Atiende las disfunciones básicas, corrigiéndolas o, en todo caso, compensándolas. Todo ello en coordinación con los tutores legales del alumno y los profesionales que atienden al alumnado con necesidades educativas especiales en el centro educativo.

8. Otros titulados/as de grado medio o grado.

Competencia general: De acuerdo a los conocimientos y técnicas propios de la titulación por la que han sido contratados, realizan las funciones propias de su especialidad.

IV. Personal complementario auxiliar.

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

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

1. Educador/a de educación especial-Auxiliar técnico educativo de centros educativos.

Competencia general: Acompaña a un grupo de alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEE) en la realización de las actividades relacionadas con los programas de autonomía personal e higiene y de enseñanza-aprendizaje durante el periodo escolar, utilizando metodología, técnicas y recursos, bajo la supervisión del tutor docente de dicho

grupo de alumnos del centro educativo, para satisfacer las necesidades básicas del ACNEE respecto del aseo, la alimentación, el descanso y la interacción con el grupo, procurando su autonomía y garantizando la seguridad del mismo, cumpliendo con la normativa aplicable en los centros educativos.

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

2. Cuidador/a.

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

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

V. Personal de administración y servicios generales.

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

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

Subgrupo V.1 Personal de administración.

1. Jefe/a de administración.

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

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

2. Jefe/a de 1.ª de administración.

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

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

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

3. Jefe/a de 2.^a de administración.

Competencia general: Realiza la gestión administrativa contable-fiscal y de recursos humanos de la empresa, dependiendo de él las diversas funciones administrativas, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales.

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

Se reconvierte al puesto de trabajo de técnico de gestión administrativa a fecha de publicación del presente convenio.

4. Técnico/a de gestión administrativa.

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

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

5. Oficial/a de 1.^a de administración.

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

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

6. Oficial/a de 2.^a de administración.

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

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

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

7. Auxiliar de gestión administrativa.

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

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

Subgrupo V.2. Personal de servicios generales.

8. Oficial/a de 1.^a de oficios.

Competencia general: Realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza,

en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Instalaciones y mantenimiento. Nivel 2.

9. Oficial/a de 2.ª de oficios.

Competencia general: A las órdenes de un jefe u oficial/a de 1.º de oficios, realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Instalaciones y mantenimiento. Nivel 2.

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

10. Jefe/a de cocina.

Competencia general: Administra unidades de producción culinaria, gestiona sus procesos prestando asistencia técnica y operativa y determina ofertas gastronómicas, optimizando los recursos materiales y humanos, responsabilizándose de la correcta manipulación de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado y control de sus todos los procesos, garantizando la adecuada conservación de sus valores nutricionales en las debidas condiciones.

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

11. Cocinero/a.

Competencia general: Desarrolla los procesos de preelaboración, preparación, presentación y conservación de los alimentos, definiendo ofertas gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.

Referencia CNCP: Cocina. Nivel 2.

12. Ayudante de cocina.

Competencia general: Se encarga de preelaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

Referencia CNCP: Operaciones básicas de cocina. Nivel 1.

13. Conductor/a.

Competencia general: Realiza el transporte de mercancías y/o de personas en vehículos de más de 1 + 8 plazas y de hasta 1 + 8 plazas, de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y programas de servicio, aplicando la reglamentación y normativa vigente en materia de transporte de viajeros, salud, seguridad vial y medioambiental.

Referencia CNCP: Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas. Conducción de autobuses. Nivel 2.

14. Conserje.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a

requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

15. Auxiliar de servicios generales.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

16. Ordenanza.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

17. Portero-vigilante.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

18. Telefonista.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

19. Personal no cualificado.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a

requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

Se reconvierte al puesto de trabajo de auxiliar de servicios generales un mes después de la publicación del convenio en el «BOE».

20. Personal de servicios domésticos.

Competencia general: Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Referencia CNCP: Empleo doméstico. Nivel 1.

ANEXO 5

Tablas salariales

Centros asistenciales

	Tablas salariales 2012 (del 1 de enero al 30 de junio)	
	Salario base	Trienio
Grupo I.		
1. Personal titulado de grado superior	1.641,84	61,37
2. Psicólogo/a	1.641,84	61,37
3. Pedagogo/a	1.641,84	61,37
4. Psicopedagogo/a	1.641,84	61,37
5. Médico/a	1.641,84	61,37
Grupo II.		
1. Personal titulado de grado medio	1.209,26	44,19
2. Logopeda	1.209,26	44,19
3. Fisioterapeuta	1.209,26	44,19
4. Trabajador/a social	1.209,26	44,19
5. Diplomado universitario de enfermería	1.209,26	44,19
6. Terapeuta ocupacional	1.209,26	44,19
7. Psicomotricista	1.209,26	44,19
8. Jefe/a de administración	1.313,45	49,11
9. Jefe/a de 1.ª de administración	1.231,20	45,41
11. Profesor/a de taller	1.134,49	38,26
Grupo III.		
1. Técnico/a en integración social	1.134,49	38,26
2. Preparador/a laboral	1.134,49	38,26
3. Adjunto/a de taller	1.119,52	37,04
4. Educador/a	1.134,49	38,26
5. Jefe/a de producción	1.306,31	47,67
6. Adjunto/a de producción	1.224,64	43,59
7. Ayudante/a	1.051,84	39,02
8. Jefe/a de 2.ª de administración	1.174,95	42,97
9. Encargado de taller o apoyo	1.122,05	39,27

	Tablas salariales 2012 (del 1 de enero al 30 de junio)	
	Salario base	Trienio
Grupo IV.		
1. Auxiliar técnico educativo	917,72	34,87
2. Gobernante/a	974,01	39,29
3. Cuidador/a	893,53	33,25
4. Oficial/a de 1.ª de administración	882,09	33,47
5. Jefe/a de cocina	974,01	39,29
6. Cocinero/a	836,44	32,46
7. Auxiliar de enfermería	893,53	33,25
Grupo V.		
1. Auxiliar administrativo	789,18	28,87
2. Oficial/a de 2.ª de administración	843,74	30,94
3. Oficial/a de 1.ª de oficios	888,33	35,27
4. Oficial/a de 2.ª de oficios	836,44	32,46
5. Conductor/a	836,44	32,46
6. Conserje	792,66	31,04
7. Ordenanza	763,68	29,64
8. Telefonista	727,34	28,21
9. Ayudante de cocina	729,98	28,21
10. Personal de servicios domésticos	709,13	27,51
11. Personal no cualificado	709,13	27,51
12. Portero/a-vigilante	734,12	28,21

Centros especiales de empleo

	Tablas salariales 2012 (del 1 de enero al 30 de junio)	
	Salario base	Trienio
Grupo I.		
1. Personal titulado de grado superior	1.641,84	61,37
2. Técnicos/as superiores	1.641,84	61,37
Grupo II.		
1. Trabajador/a social	1.209,26	44,19
2. Terapeuta ocupacional	1.209,26	44,19
3. Jefe/a de administración	1.313,45	49,11
4. Jefe/a de 1.ª de administración	1.231,20	45,41
5. Personal titulado de grado medio	1.209,26	44,19
6. Técnicos/as de grado medio	1.209,26	44,19
Grupo III.		
1. Educador/a	1.134,49	38,26
2. Profesor/a de taller	1.134,49	37,95
3. Preparador/a laboral	1.134,49	38,26
4. Técnico/a en integración laboral	1.134,49	38,26
5. Encargado/a de taller o apoyo	1.122,05	39,27
6. Adjunto/a de taller	1.119,52	37,04
7. Adjunto/a de producción	1.224,64	43,59
8. Jefe/a de producción	1.306,31	47,67
9. Jefe/a de 2.ª de administración	1.174,95	42,97

	Tablas salariales 2012 (del 1 de enero al 30 de junio)	
	Salario base	Trienio
Grupo IV.		
1. Oficial/a de 1. ^a de administración.	882,09	33,47
2. Ayudante/a	1.051,84	39,02
3. Jefe/a de cocina.	974,01	39,29
4. Cocinero/a	836,45	32,46
5. Gobernante/a	974,01	39,29
6. Auxiliar técnico educativo.	917,72	34,87
7. Cuidador/a	893,53	33,25
8. Grupo técnico ayudante.	1.051,84	39,03
9. Mando intermedio	1.122,06	39,28
Grupo V.		
Subgrupo 1.		
1. Oficial/a de 2. ^a de administración.	843,74	30,94
2. Oficial/a de 2. ^a de oficios	836,45	32,46
3. Auxiliar administrativo/a	789,18	28,87
4. Conserje.	792,66	31,04
5. Ordenanza	763,68	29,63
6. Portero/a-vigilante	734,12	28,21
7- Ayudante/a de cocina	729,98	28,21
8. Personal de servicios domésticos	709,13	27,51
9. Telefonista	727,32	28,21
10. Grupo Técnico no cualificado	709,13	27,51
11. Grupo administrativo	789,18	28,87
12. Oficial/a de 1. ^a de oficios	888,33	35,26
13. Conductor/a	836,45	32,46
Subgrupo 2.		
14. Operario/a	641,40	27,72

Centros de atención especializada

	Tablas salariales 2012		
	Salario base	CDP automático (3,7% del salario base)	Nocturnidad (complemento/ hora nocturna)
II. Mando intermedio.			
1. Jefe/a de administración	1.313,45	48,60	2,66
2. Jefe/a de 1. ^a de administración	1.231,20	45,55	2,49
3. Jefe/a de producción	1.306,31	48,33	2,64
4. Gobernante/a	974,01	36,04	1,97
5. Jefe/a de cocina.	974,01	36,04	1,97
III. Personal titulado.			
1. Titulado/a de grado superior o postgrado	1.641,84	60,75	3,32
2. Psicólogo/a	1.641,84	60,75	3,32
3. Pedagogo/a	1.641,84	60,75	3,32
4. Psicopedagogo/a	1.641,84	60,75	3,32
5. Médico/a.	1.641,84	60,75	3,32
6. Logopeda.	1.209,26	44,74	2,45

	Tablas salariales 2012		
	Salario base	CDP automático (3,7% del salario base)	Nocturnidad (complemento/ hora nocturna)
7. Titulado/a de grado medio o grado	1.209,26	44,74	2,45
8. Fisioterapeuta	1.209,26	44,74	2,45
9. Trabajador/a social.	1.209,26	44,74	2,45
10. Educador/a social	1.209,26	44,74	2,45
11. Diplomado/a universitario/a en enfermería	1.209,26	44,74	2,45
12. Terapeuta ocupacional.	1.209,26	44,74	2,45
13. Psicomotricista.	1.209,26	44,74	2,45
IV. Personal de atención directa.			
1. Adjunto/a de producción.	1.224,64	45,31	2,48
2. Profesor/a de taller.	1.134,49	41,98	2,30
3. Adjunto/a de taller	1.119,52	41,42	2,27
4. Encargado/a de taller.	1.122,05	41,52	2,27
5. Monitor/a-Educador/a.	1.134,49	41,98	2,30
6. Intérprete de lengua de signos.	1.134,49	41,98	2,30
7. Ayudante/a.	1.051,84	38,92	2,13
8. Técnico/a en integración social/ Técnico en programas de prevención e inserción social. . .	1.134,49	41,98	2,30
9. Preparador/a laboral	1.134,49	41,98	2,30
10. Auxiliar técnico educativo.	917,72	33,96	1,86
11. Cuidador/a	893,53	33,06	1,81
12. Auxiliar de enfermería	893,53	33,06	1,81
13. Asistente personal	893,53	33,06	1,81
V. Personal de administración y servicios generales.			
V.1 Personal de administración.			
1. Jefe/a de 2.ª de administración	1.174,95	43,47	2,38
2. Técnico/a de gestión administrativa.	1.174,95	43,47	2,38
3. Oficial/a de 1.ª de administración.	882,09	32,64	1,79
4. Oficial/a de 2.ª de administración.	843,74	31,22	1,71
5. Auxiliar de gestión administrativa.	789,18	29,20	1,60
V.2 Personal de servicios generales.			
6. Oficial/a de 1.ª de oficios	888,33	32,87	1,80
7. Oficial/a de 2.ª de oficios	836,44	30,95	1,69
8. Cocinero/a	836,44	30,95	1,69
9. Ayudante/a de cocina.	729,98	27,01	1,48
10. Conductor/a	836,44	30,95	1,69
11. Conserje.	792,66	29,33	1,60
12. Auxiliar de servicios generales.	792,66	29,33	1,60
13. Ordenanza.	763,68	28,26	1,55
14. Portero/a-vigilante	734,12	27,16	1,49
15. Telefonista	727,34	26,91	1,47
16. Personal no cualificado	709,13	26,24	1,44
17. Personal de servicios domésticos	709,13	26,24	1,44

Centros especiales de empleo

	Tablas salariales 2012		
	Salario base	CDP automático (3,7% del Salario Base)	Nocturnidad (complemento/ hora nocturna)
II. Personal mando intermedio.			
1. Jefe/a de administración	1.313,45	48,60	2,61
2. Jefe/a de 1.ª de administración	1.231,20	45,55	2,45
3. Jefe/a de producción	1.306,31	48,33	2,60
4. Adjunto/a de producción.	1.224,64	45,31	2,44
5. Mando intermedio	1.122,06	41,52	2,23
6. Gobernante/a	974,01	36,04	1,94
7. Jefe/a de cocina.	974,01	36,04	1,94
III. Personal titulado.			
1. Personal titulado de grado superior o postgrado	1.641,84	60,75	3,27
2. Personal titulado de grado medio o grado	1.209,26	44,74	2,41
3. Trabajador/a social.	1.209,26	44,74	2,41
4. Terapeuta ocupacional.	1.209,26	44,74	2,41
IV. Personal de soporte a la actividad profesional.			
1. Técnico/a de integración laboral/ Preparador laboral	1.134,49	41,98	2,26
2. Profesor/a de taller.	1.134,49	41,98	2,26
3. Encargado/a de taller.	1.122,05	41,52	2,23
4. Adjunto/a de taller	1.119,52	41,42	2,23
5. Monitor/a-Educador/a.	1.134,49	41,98	2,26
6. Ayudante/a	1.051,84	38,92	2,09
7. Grupo técnico ayudante.	1.051,84	38,92	2,09
8. Auxiliar técnico educativo.	917,72	33,96	1,83
9. Cuidador/a	893,53	33,06	1,78
V. Producción, administración y servicios.			
V.1 Personal de producción.			
1. Técnico/a especialista	1.051,84	38,92	2,09
2. Oficial/a especialista	888,33	32,87	1,77
3. Auxiliar especialista	729,00	26,97	1,45
4. Operario/a	645,00	23,86	1,28
5. Operario/a con necesidades de apoyo	641,40	23,73	1,28
V.2 Personal de administración.			
6. Jefe/a de 2.ª de administración	1.174,95	43,47	2,34
7. Técnico/a de gestión administrativa.	1.174,95	43,47	2,34
8. Oficial/a de 1.ª de administración.	882,09	32,64	1,76
9. Oficial/a de 2.ª de administración.	843,74	31,22	1,68
10. Auxiliar de gestión administrativa.	789,18	29,20	1,57
V.3 Personal de servicios generales.			
11. Oficial/a de 1º de oficios.	888,33	32,87	1,77
12. Oficial/a de 2.ª de oficios	836,45	30,95	1,67
13. Cocinero/a	836,45	30,95	1,67
14. Ayudante/a de cocina.	729,98	27,01	1,45
15. Conductor/a	836,45	30,95	1,67
16. Conserje.	792,66	29,33	1,58
17. Auxiliar de servicios generales.	792,66	29,33	1,58

	Tablas salariales 2012		
	Salario base	CDP automático (3,7% del Salario Base)	Nocturnidad (complemento/ hora nocturna)
18. Ordenanza	763,68	28,26	1,52
19. Portero/a-vigilante	734,12	27,16	1,46
20. Telefonista	727,32	26,91	1,45
21. Grupo técnico no cualificado	709,13	26,24	1,41
22. Personal de servicios domésticos	709,13	26,24	1,41

Centros educativos sin concierto

	Tablas salariales 2012		
	Salario base	Antigüedad (valor del trienio)	Nocturnidad (complemento/ hora nocturna)
II. Personal docente.			
1. Profesor/a de secundaria	1.641,83	61,36	4,42
2. Profesor/a de primaria y EBO	1.341,95	43,35	3,61
3. Profesor/a de educación infantil	1.341,95	43,35	3,61
4. Profesor/a de audición y lenguaje	1.209,25	44,19	3,26
5. Profesor/a de apoyo	1.209,25	44,19	3,26
6. Profesor/a de taller	1.134,50	37,93	3,05
III. Personal complementario titulado.			
1. Psicólogo/a	1.641,83	61,36	3,59
2. Pedagogo/a	1.641,83	61,36	3,59
3. Psicopedagogo/a	1.641,83	61,36	3,59
4. Otros titulados de grado superior o postgrado	1.641,83	61,36	3,59
5. Logopeda	1.209,25	44,19	2,65
6. Fisioterapeuta	1.209,25	44,19	2,65
7. Trabajador/a social	1.209,25	44,19	2,65
8. Otros titulados de grado medio o grado	1.209,25	44,19	2,65
IV. Personal complementario auxiliar.			
1. Auxiliar técnico educativo-Educador/a de educación especial	922,22	35,02	2,02
2. Cuidador/a	893,53	33,25	1,95
V. Personal de administración y servicios generales.			
V.1 Personal de administración.			
1. Jefe/a de administración	1.313,45	49,11	2,66
2. Jefe/a de 1.ª de administración	1.231,20	45,41	2,49
3. Jefe/a de 2.ª de administración	1.174,95	42,97	2,38
4. Técnico/a de gestión administrativa	1.174,95	42,97	2,38
5. Oficial/a de 1.ª de administración	882,09	33,47	1,79
6. Oficial/a de 2.ª de administración	843,74	30,94	1,71
7. Auxiliar de gestión administrativa	789,18	28,87	1,60
V.2 Personal de servicios generales.			
8. Oficial/a de 1.ª de oficios	888,33	35,27	1,80
9. Oficial/a de 2.ª de oficios	836,44	32,46	1,69
10. Jefe/a de cocina	974,01	39,29	1,97
11. Cocinero/a	836,44	32,46	1,69

	Tablas salariales 2012		
	Salario base	Antigüedad (valor del trienio)	Nocturnidad (complemento/ hora nocturna)
12. Ayudante de cocina	729,98	28,21	1,48
13. Conductor/a	836,44	32,46	1,69
14. Conserje.	792,66	31,04	1,60
15. Auxiliar de servicios generales.	792,66	31,04	1,60
16. Ordenanza	763,68	29,64	1,55
17. Portero/a-vigilante	734,12	28,21	1,49
18. Telefonista	727,34	28,21	1,47
19. Personal no cualificado	709,13	27,51	1,44
20. Personal de servicios domésticos	709,13	27,51	1,44

Centros educativos con concierto

	Tablas salariales 2012		
	Salario base	Antigüedad (valor del trienio)	Nocturnidad (complemento/ hora nocturna)
II. Personal docente.			
1. Profesor/a de secundaria.	1.843,78	47,36	4,96
2. Profesor/a de primaria y EBO	1.570,08	37,57	4,23
3. Profesor/a de educación infantil.	1.570,08	37,57	4,23
4. Profesor/a de audición y lenguaje	1.570,08	37,57	4,23
5. Profesor/a de apoyo.	1.570,08	37,57	4,23
6. Profesor/a de taller.	1.570,08	37,57	4,23
III. Personal complementario titulado.			
1. Psicólogo/a.	1.730,17	62,66	3,78
2. Pedagogo/a	1.730,17	62,66	3,78
3. Psicopedagogo/a	1.730,17	62,66	3,78
4. Otros titulados de grado superior o postgrado.	1.730,17	62,66	3,78
5. Logopeda.	1.583,54	41,83	3,46
6. Fisioterapeuta	1.583,54	41,83	3,46
7. Trabajador/a social.	1.583,54	41,83	3,46
8. Otros titulados de grado medio o grado.	1.583,54	41,83	3,46
IV. Personal complementario auxiliar.			
1. Auxiliar técnico educativo-Educador/a de educación especial	899,92	34,19	1,97
2. Cuidador/a	893,53	33,25	1,95
V. Personal de administración y servicios generales.			
V.1 Personal de administración.			
1. Jefe/a de administración	1.313,45	49,11	2,66
2. Jefe/a de 1.ª de administración	1.231,20	45,41	2,49
3. Jefe/a de 2.ª de administración	1.174,95	42,97	2,38
4. Técnico/a de gestión administrativa.	1.174,95	42,97	2,38
5. Oficial/a de 1.ª de administración.	882,09	33,47	1,79
6. Oficial/a de 2.ª de administración.	843,74	30,94	1,71
7. Auxiliar de gestión administrativa.	789,18	28,87	1,60

	Tablas salariales 2012		
	Salario base	Antigüedad (valor del trienio)	Nocturnidad (complemento/ hora nocturna)
V.2 Personal de servicios generales.			
8. Oficial/a de 1. ^a de oficios	888,33	35,27	1,80
9. Oficial/a de 2. ^a de oficios	836,44	32,46	1,69
10. Jefe/a de cocina	974,01	39,29	1,97
11. Cocinero/a	836,44	32,46	1,69
12. Ayudante de cocina	729,98	28,21	1,48
13. Conductor/a	836,44	32,46	1,69
14. Conserje	792,66	31,04	1,60
15. Auxiliar de servicios generales	792,66	31,04	1,60
16. Ordenanza	763,68	29,64	1,55
17. Portero/a-vigilante	734,12	28,21	1,49
18. Telefonista	727,34	28,21	1,47
19. Personal no cualificado	709,13	27,51	1,44
20. Personal de servicios domésticos	709,13	27,51	1,44

Centros de atención especializada

	Tablas salariales 2013-2014		
	Salario base	CDP automático (3,7% del salario base)	Nocturnidad (complemento/ hora nocturna)
II. Mando intermedio.			
1. Jefe/a de administración	1.313,45	48,60	2,66
2. Jefe/a de 1. ^a de administración	1.231,20	45,55	2,49
3. Gobernante/a	974,01	36,04	1,97
4. Jefe/a de cocina	974,01	36,04	1,97
III. Personal titulado.			
1. Titulado/a de grado superior o postgrado	1.641,84	60,75	3,32
2. Psicólogo/a	1.641,84	60,75	3,32
3. Pedagogo/a	1.641,84	60,75	3,32
4. Psicopedagogo/a	1.641,84	60,75	3,32
5. Médico/a	1.641,84	60,75	3,32
6. Logopeda	1.209,26	44,74	2,45
7. Titulado/a de grado medio o grado	1.209,26	44,74	2,45
8. Fisioterapeuta	1.209,26	44,74	2,45
9. Trabajador/a social	1.209,26	44,74	2,45
10. Educador/a social	1.209,26	44,74	2,45
11. Diplomado/a universitario/a en enfermería	1.209,26	44,74	2,45
12. Terapeuta ocupacional	1.209,26	44,74	2,45
13. Psicomotricista	1.209,26	44,74	2,45
IV. Personal de atención directa.			
1. Profesor/a de taller	1.134,49	41,98	2,30
2. Encargado/a de taller	1.122,05	41,52	2,27
3. Monitor/a-Educador/a	1.134,49	41,98	2,30
4. Intérprete de lengua de signos	1.134,49	41,98	2,30
5. Técnico/a en integración social/ Técnico en programas de prevención e inserción social	1.134,49	41,98	2,30

	Tablas salariales 2013-2014		
	Salario base	CDP automático (3,7% del salario base)	Nocturnidad (complemento/ hora nocturna)
6. Preparador/a laboral	1.134,49	41,98	2,30
7. Cuidador/a	893,53	33,06	1,81
8. Auxiliar de enfermería	893,53	33,06	1,81
9. Asistente/a personal	893,53	33,06	1,81
V. Personal de administración y servicios generales.			
V.1 Personal de administración.			
1. Técnico/a de gestión administrativa.	1.174,95	43,47	2,38
2. Oficial/a de 1.ª de administración.	882,09	32,64	1,79
3. Oficial/a de 2.ª de administración.	843,74	31,22	1,71
4. Auxiliar de gestión administrativa.	789,18	29,20	1,60
V.2 Personal de servicios generales.			
5. Oficial/a de 1.ª de oficios	888,33	32,87	1,80
6. Oficial/a de 2.ª de oficios	836,44	30,95	1,69
7. Cocinero/a	836,44	30,95	1,69
8. Ayudante/a de cocina.	729,98	27,01	1,48
9. Conductor/a	836,44	30,95	1,69
10. Auxiliar de servicios generales.	792,66	29,33	1,60
11. Personal de servicios domésticos	709,13	26,24	1,44

Centros especiales de empleo

	Tablas salariales 2013-2014		
	Salario base	CDP automático (3,7% del Salario Base)	Nocturnidad (complemento/ hora nocturna)
II. Personal mando intermedio.			
1. Jefe/a de administración	1.313,45	48,60	2,61
2. Jefe/a de 1.ª de administración	1.231,20	45,55	2,45
3. Jefe/a de producción	1.306,31	48,33	2,60
4. Adjunto/a de producción.	1.224,64	45,31	2,44
5. Gobernante/a	974,01	36,04	1,94
6. Jefe/a de cocina.	974,01	36,04	1,94
III. Personal titulado.			
1. Personal titulado de grado superior o postgrado	1.641,84	60,75	3,27
2. Personal titulado de grado medio o grado	1.209,26	44,74	2,41
3. Trabajador/a social.	1.209,26	44,74	2,41
4. Terapeuta ocupacional.	1.209,26	44,74	2,41
IV. Personal soporte a la actividad profesional.			
1. Técnico/a de integración laboral-Preparador laboral	1.134,49	41,98	2,26
2. Encargado/a de taller.	1.122,05	41,52	2,23
3. Monitor/a - Educador/a.	1.134,49	41,98	2,26
V. Producción, administración y servicios.			
V.1 Personal de producción.			
1. Técnico/a especialista	1.051,84	38,92	2,09
2. Oficial/a especialista	888,33	32,87	1,77

	Tablas salariales 2013-2014		
	Salario base	CDP automático (3,7% del Salario Base)	Nocturnidad (complemento/ hora nocturna)
3. Auxiliar especialista	729,00	26,97	1,45
4. Operario/a	645,00	23,86	1,28
5. Operario/a con necesidades de apoyo	641,40	23,73	1,28
V.2 Personal de administración.			
6. Técnico de gestión administrativa	1.174,95	43,47	2,34
7. Oficial/a de 1. ^a de administración.	882,09	32,64	1,76
8. Oficial/a de 2. ^a de administración.	843,74	31,22	1,68
9. Auxiliar de gestión administrativa.	789,18	29,20	1,57
V.3 Personal de servicios generales.			
10. Oficial/a de 1. ^o de oficios	888,33	32,87	1,77
11. Oficial/a de 2. ^a de oficios	836,45	30,95	1,67
12. Cocinero/a	836,45	30,95	1,67
13. Ayudante/a de cocina.	729,98	27,01	1,45
14. Conductor/a	836,45	30,95	1,67
15. Auxiliar de servicios generales.	792,66	29,33	1,58
16. Personal de servicios domésticos	709,13	26,24	1,41