III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13216 *Resolución de 19 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación y la actualización de las tablas salariales del IX Convenio colectivo nacional de enseñanza y formación no reglada.*

Visto el texto del Acta relativa a la modificación del artículo 8 y la actualización de las tablas salariales del IX Convenio colectivo nacional de enseñanza y formación no reglada (Código de convenio: 99008825011994), que fue suscrita con fecha 31 de mayo de 2022, de una parte por las organizaciones empresariales CECAP, CECE, ACADE-FECEI y ANCED en representación de las empresas del sector, y de otra por el sindicato FECCOO en representación de los trabajadores, 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 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 19 de julio de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL IX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

Asistentes:

CECAP: Doña Rocío Blanco.
CECE: Don Santiago García.
ACADE-FECEI:

Doña Rosario Vega.
Don Luis Torres.
Don Ignacio Sampere.

ANCED: Don Miguel Ángel Fernández.
FECCOO:

Don Alejandro Llamas.
Doña Paloma Perona.

En Madrid, siendo las 18:00 horas del día 31 de mayo de 2022, se reúnen por medio de videoconferencia conforme a lo establecido en el artículo 40 del R.D. Ley 8/2020,

cve: BOE-A-2022-13216
Verificable en https://www.boe.es

de 17 de marzo, las organizaciones reseñadas al margen para proceder a la firma de la modificación del artículo 8. Contratación y la actualización de las Tablas Salarial al SMI en el IX Convenio Colectivo Nacional de Enseñanza y Formación no Reglada.

Las organizaciones empresariales CECAP, CECE, ACADE-FECEI y ANCED, y la organización sindical FECCOO, han llegado a los acuerdos de modificación del texto siguientes:

1. Se sustituye el contenido íntegro del artículo 8. Contratación, por el nuevo texto acordado, tal y como se recoge anexado al presente acta.
2. Se actualizan las Tablas Salariales del Anexo I del Convenio Colectivo a los nuevos SMI pertenecientes a los años 2021 y 2022, tal y como se recoge en la tabla anexada al presente acta.

Se autoriza a la Secretaría (CC.OO.) concretamente a doña Paloma Perona Mejías, para proceder a realizar los trámites oportunos ante la Dirección General de Trabajo para el registro y publicación posterior en el «Boletín Oficial del Estado» de este acuerdo.

Artículo 8. *Contratación.*

Normas generales:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

También adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos, así como aquellos que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proponer las modificaciones oportunas, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación.

a) Contratos a tiempo parcial:

Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada mediante la realización de horas complementarias en un máximo del 45% de las horas ordinarias contratadas, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, cuando así lo hubiese pactado expresamente con el trabajador y su jornada de trabajo no fuese inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá,

cve: BOE-A-2022-13216
Verificable en https://www.boe.es

en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito y el empresario sólo podrá exigir su realización cuando así lo haya pactado expresamente con el trabajador.

El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá ofrecer al trabajador en cualquier momento la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el 22% de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

La realización de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde la celebración del contrato, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

– La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
– Por necesidades formativas siempre que se acredite la incompatibilidad horaria, o
– Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

La negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pactadas o voluntarias, no constituirá conducta laboral sancionable.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. El número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder a la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, de un trabajador a tiempo completo comparable.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del ET. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del E.T., puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia a ocupar los puestos vacantes a tiempo completo, o ampliar su jornada hasta el máximo establecido para su puesto de trabajo si a juicio de la Dirección de la empresa y oídos los representantes de los trabajadores, poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para dicho puesto vacante.

cve: BOE-A-2022-13216
Verificable en https://www.boe.es

b) Contrato por circunstancias de la producción:

1. El contrato de trabajo de duración determinada previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

2. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

cve: BOE-A-2022-13216
Verificable en https://www.boe.es

c) Contratos para la realización de una obra o servicio determinado:

Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, 28 de diciembre, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

d) Contrato formativo para la obtención de práctica profesional:

Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Dichos contratos para la obtención de práctica profesional se concertarán por empresa y trabajador de acuerdo a las siguientes reglas y, supletoriamente, a la legislación vigente:

1. El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

2. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Las partes podrán acordar hasta una prórroga, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de un año.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y trabajador, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.

4. En virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad sólo se podrá realizar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional, con sus respectivas prórrogas. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

5. La retribución será el 90% de la retribución establecida en Convenio para su categoría profesional.

6. El periodo de prueba en esta modalidad contractual será de un mes para los titulados de grado medio o certificado de profesionalidad nivel 1 o 2 y de dos meses para los titulados de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

cve: BOE-A-2022-13216
Verificable en https://www.boe.es

e) Contrato de formación en alternancia:

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 4.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

2. En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

3. La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

4. La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

5. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

6. Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

7. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

cve: BOE-A-2022-13216
Verificable en https://www.boe.es

8. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

9. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

10. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación de la normativa vigente.

11. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y trabajador, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.

12. La retribución del trabajador será del 65% el primer año y del 75% el segundo año respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos de formación en alternancia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

f) Contratos fijos discontinuos:

Atendiendo a las peculiaridades del sector de enseñanza no reglada, las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio podrán transformar contratos temporales o suscribir con sus trabajadores contratos de trabajo «fijos-discontinuos», tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato deberá formalizarse por escrito y atenerse en todo caso a lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de siete días naturales, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única

cve: BOE-A-2022-13216
Verificable en https://www.boe.es

responsable de informar a la empresa de cualquier cambio de domicilio para el envío de la citada comunicación.

El orden del llamamiento de las personas trabajadoras en situación de inactividad deberá efectuarse de acuerdo con los siguientes criterios:

– El llamamiento se realizará cuando se inicie y reanude la actividad cíclica intermitente para la que la persona trabajadora fue contratada.

– Se llamará a la persona trabajadora que ya ocupara el mismo puesto de trabajo para la misma actividad correspondiente en el periodo inmediatamente anterior.

– En caso de que la persona trabajadora a la que corresponde llamar según el punto precedente no responda a la llamada, o lo haga negativamente, la empresa llamará a la persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en dicha actividad de la empresa, en puestos de trabajo equivalentes.

– En última instancia, si el puesto de trabajo no ha podido cubrirse siguiendo las condiciones anteriores, la empresa llamará a la persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

De conformidad con el apartado 7 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, para el caso de existencia de puestos vacantes de carácter fijo ordinario. las solicitudes de conversión voluntaria se cubrirán a criterio de la dirección de la empresa, quien las considerará, en su caso, en el mismo orden que el llamamiento.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria. Asimismo, deberá informar a la RLT de la previsión de llamamientos facilitando al mismo tiempo de un censo de personas con contrato fijo discontinuo en el que constará:

a. Nombre, apellidos y número de DNI (respetando las obligaciones en materia de protección de datos).
b. Puesto ocupado, especialidad y actividad a la que se encuentra adscrito.
c. Antigüedad.
d. Centro de trabajo.
e. Número de orden en la lista.

Las empresas acogidas a este convenio están obligadas a llamar al personal fijo discontinuo conforme a los criterios establecidos anteriormente.

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijo-discontinuo se prolonguen durante los días previos y posteriores a los periodos vacacionales que corresponden a la persona trabajadora en Semana Santa y Navidad en los términos previstos en el artículo 19 del presente convenio, la empresa mantendrá el alta efectiva de las personas fijas discontinuas durante los expresados periodos con todos los derechos inherentes a la misma.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el presente convenio colectivo.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del apartado 4 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, cuando esta contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas el período máximo de inactividad será de nueve meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Para todo lo no establecido en el presente artículo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2022-13216
Verificable en https://www.boe.es

g) Contratación de personas con discapacidad:

Las empresas de más de 50 trabajadores deberán asegurar el cumplimiento de la obligación de reserva en las contrataciones de al menos un 2% para personas con un grado de discapacidad superior al 33%, de acuerdo al artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Actualización al SMI de las tablas salariales Anexo I

	2021 desde 1 de enero al 31 de agosto	2021 desde 1 de septiembre al 31 de diciembre	2022 desde 1 de enero al 30 de junio	2022 desde 1 de julio
Profesor/a titular.	15.002,81	15.002,81	15.302,86	15.302,86
Profesor de taller.	15.002,81	15.002,81	15.302,86	15.302,86
Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.	13.331,75	13.331,75	13.598,39	13.875,36
Profesor Auxiliar «*on line*».	13.331,75	13.331,75	13.598,39	13.875,36
Instructor/a o Experto/a.	12.496,51	12.496,51	12.746,44	13.023,41
Educador social.	15.002,81	15.002,81	15.302,86	15.302,86
Jefe de Administración.	16.979,07	16.979,07	17.318,65	17.318,65
Oficial administrativo 1.ª	13.859,93	13.859,93	14.137,13	14.137,13
Oficial administrativo 2.ª	13.447,39	13.447,39	13.716,34	13.716,34
Orientador profesional.	13.447,39	13.447,39	13.716,34	13.716,34
Prospector de empleo.	13.447,39	13.447,39	13.716,34	13.716,34
Auxiliar administrativo.	12.163,48	12.193,72	12.683,72	12.683,72
Redactor/a-Corrector/a.	12.163,48	12.193,72	12.683,72	12.683,72
Agente comercial.	12.163,48	12.193,72	12.683,72	12.683,72
Televendedor/a.	12.163,48	12.193,72	12.683,72	12.683,72
Encargado/a de Almacén.	13.865,19	13.865,19	14.142,50	14.142,50
Empleado/a de Servicios Generales	12.163,48	12.193,72	12.683,72	12.683,72
Auxiliar no docente.	12.163,48	12.193,72	12.683,72	12.683,72
Monitor-Animador.	12.163,48	12.193,72	12.683,72	12.683,72
Titulado no docente.	15.002,81	15.002,81	15.302,86	15.302,86
CPP	431,75	431,75	431,75	431,75
Complemento de dedicación (12 pagas):				
Si tienen el 50% o más de la jornada anual.	109,69	109,69	109,69	109,69
Si tienen menos del 50% y más del 25% de la jornada anual.	54,85	54,85	54,85	54,85
SI tienen el 25% o menos de la jornada anual.	33,21	33,21	33,21	33,21

cve: BOE-A-2022-13216
Verificable en https://www.boe.es