2021

VIII CONVENIO COLECTIVO

LABORAL AUTONÓMICO
DE CENTROS, ENTIDADES
Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

ÍNDEX DE CONTINGUTS



CCOO educació


t.me/FECCOOPV


FECCOOPVComunica


@educacio_ccoopv


facebook.com/FECCOOPV


@feccoopv


GRUPS DE FACEBOOK
SOM edudació SOM ciutadania
Adjudicacions País Valencià
Trasllats Professorat País Valencià

Federació d'Educació CCOO País Valencià
Valencia, septiembre de 2021

fe.pv.ccoo.es

Espai d'acció i participació:
http://recuperemelfutur.org

Per qualsevol dubte laboral o educatiu escriu a:
ensenyament@pv.ccoo.es



VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS, ENTIDADES Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA



CCOO
educació


ccoo
ensenyament
DIVERSITAT FUNCIONAL EN LLUITA
CONCENTRACIÓ ALACANT, CASTELLÓ, VALÈNCIA
A= TREBALL = SALARI REHOMOLOGACIÓ!
T3
EL PAGO
MOLOGAC
NO A LA CONGELACIÓ SALARIAL
HOMOLOGACIÓ SALARIAL JA!
EN SERVICIOS SOCIALES NO SE GASTA SE INVIERTE
A = TREBALL = SALARI REHOMOLOGACIÓ!
L'educació és la millor eina
POR UNA ATENCIÓN T
PÚBLICA, UNIVERSAL


POR UNA ATENCIÓN TEMPRANA PÚBLICA, UNIVERSAL Y DE CALIDAD
CCOO
ÉS EL MOMENT!
DIGNITAT PER A LA DIVERSITAT FUNCIONAL, YA!
ccoo ensenyament
A = TREBALL = SALARI
REHOMOLOGACIÓ!
L'educació és la millor eina per canviar el món
EDUCACIÓ ÉS FUTUR
ÉS PRIORITARI PRESSUPOSTOS AJUSTOS EN SERVEIS SOCIALS
EN SERVEIS SOCIALS NO ES GASTA S'INVERTEIX
EN SERVICIOS SOCIALES NO SE GASTA SE INVIERTE
ASSEMBLEA
SIGNATURA VIII CONVENI AUTONÒMIC LABORAL DE CENTRES I SERVEIS D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT
DILLUNS 21
17:30 h
recuperemelfutur.org/atencio-virtual

Compañeros y compañeras:

Tenemos la satisfacción de presentaros el **VIII Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana.**

CCOO, como sindicato mayoritario de este sector, ha sido la fuerza sindical mayoritaria en la negociación y la parte que ha presentado más propuestas al nuevo texto, todas encaminadas a mejorar la atención al usuario y las condiciones laborales.

La **FE CCOO PV** recogió las sugerencias de todos los afiliados y delegados y formó un grupo de trabajo del articulado, atendiendo a las necesidades, demandas e ideas que aportabais desde los centros; queremos felicitaros por vuestro trabajo, colaboración y apoyo.

Las negociaciones en algunos momentos fueron duras, cuando veíamos que algunas de nuestras demandas no se reflejaban en el texto final, pasábamos página y seguíamos negociando otros artículos, pero otro día volvíamos a intentar reflejar lo que en un principio no fue posible.

Como sabéis, hemos pasado años complicados por la crisis y por las renuncias que se tuvieron que hacer en convenios anteriores, renuncias que hemos recuperado en este convenio, sin olvidar que las subidas salariales en los sectores públicos no han repercutido en los salarios de este sector, las tablas salariales han sido difíciles de negociar, pero aun así hemos conseguido firmar las tablas por separado.

CCOO seguirá participando en la Submesa de acción concertada de Diversidad Funcional y Salud Mental, la mesa del sector de Centros Atención Temprana y también en la **Mesa Tripartita de REHomologación Salarial**, que hemos conseguido volver a activar gracias a la fuerza sindical que tenemos en el sector, así como en las mesas tripartitas del SERVEF para trabajar en las alegaciones a la normativa y mejoras en el pago de las subvenciones y en el control de los Centros Especiales de Empleo.

Desde la **FE CCOO PV** queremos hacer una mención especial y reconocer la fundamental labor que está haciendo nuestra histórica sindicalista **Pepa Ramis,** que con su constancia y dedicación absoluta nos ha acompañado en estos tres años de negociación.

VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS, ENTIDADES Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

TITULO PRIMERO: CONDICIONES GENERALES

CAPITULO I. Disposiciones generales, ámbito y Comisión Paritaria

Artículo 1º.- Ámbito territorial . . . . . Pág. 15
Artículo 2º.- Ámbito funcional . . . . . Pág. 15
Artículo 3º.- Ámbito personal. . . . . Pág. 18
Artículo 4º.- Ámbito temporal . . . . . Pág. 18
Artículo 5º.- Prórroga y denuncia . . . . . Pág. 18
Artículo 6º.- Derecho supletorio . . . . . Pág. 19
Artículo 7º.- Comisión Paritaria . . . . . Pág. 20

CAPITULO II.- Contrataciones, ceses y despidos

Artículo 8º.- Régimen de contratación . . . . . Pág. 22
Artículo 9º.- Forma y duración de los contratos. . . . . Pág. 23
Artículo 10º.- Modalidades de contratación . . . . . Pág. 24
Articulo 11º.- Jubilación . . . . . Pág. 30
Artículo 12º.- Periodo de prueba . . . . . Pág. 30
Artículo 13º.- Vacantes y puestos de nueva creación . . . . . Pág. 31
Artículo 14º.- Reserva de plazas para personas con discapacidad . . . . . Pág. 32
Artículo 15º.- Cese Voluntario . . . . . Pág. 32
Artículo 16º.- Preaviso del trabajador/a . . . . . Pág. 32

Artículo 17º.- Retraso en el pago del finiquito . . . . . Pág. 32
Artículo 18º.- Finiquito . . . . . Pág. 33
Artículo 19º.- Comunicación del despido y finalización de contratos . . . . . Pág. 33
Artículo 20º.- Readmisión en caso de despido improcedente . . . . . Pág. 34
Artículo 21º.- Subrogación Empresarial y Cesión de trabajadores y trabajadoras . . . . . Pág. 34

CAPITULO III. Retribuciones

Artículo 22º.- Salarios. . . . . Pág. 40
Artículo 23º.- Movilidad funcional a puestos de trabajo de mayor retribución . . . . . Pág. 40
Artículo 24º.- Movilidad funcional a puestos de trabajo de menor retribución . . . . . Pág. 41
Artículo 25º.- Anticipos. . . . . Pág. 41
Artículo 26º.- Tablas salariales . . . . . Pág. 41
Artículo 27º.- Tabla de Programas . . . . . Pág. 42
Artículo 28º.- Antigüedad . . . . . Pág. 42
Artículo 29º.- Pagas extraordinarias . . . . . .Pág. 42
Artículo 30º.- Complementos funcionales . . . . . .Pág. 43
Artículo 31º.- Plus de transporte. . . . . .Pág. 43
Artículo 32º.- Vigilancia del transporte y del comedor . . . . Pág. 44
Artículo 33º.- Uso del vehículo propio . . . . . Pág. 45
Artículo 34º.- Retribución del trabajo nocturno . . . . . Pág. 45
Artículo 35º.- Plus de Festividad . . . . . Pág. 45
Artículo 36º.- Plus de disponibilidad . . . . . Pág. 46
Artículo 37º.- Horas extraordinarias . . . . . Pág. 46

Artículo 38º.- Manutención. . . . . Pág. 46
Artículo 39º.- Dietas . . . . . Pág. 47
Artículo 40º.- Abono de atrasos. . . . . Pág. 47
Artículo 41º.- Premio de Jubilación . . . . . Pág. 47

CAPITULO IV.- Jornada de trabajo. Vacaciones

Artículo 42º.- Jornada de trabajo . . . . . Pág. 48
Artículo 43º.- Calendario laboral . . . . . Pág. 48
Artículo 44º.- Descanso semanal . . . . . Pág. 48
Artículo 45º.- Trabajo nocturno. . . . . Pág. 49
Artículo 46º.- Jornada Continuada. . . . . Pág. 49
Artículo 47º.- Vacaciones de Verano . . . . . Pág. 49
Articulo 48º.- Semana Santa y Navidad. . . . . Pág. 49

CAPITULO V.- Pemisos, excedencias

Artículo 49º.- Permisos retribuidos. . . . . .Pág. 50
Artículo 50º.- Permiso sin sueldo. . . . . Pág. 52
Artículo 51º.- Excedencias.. . . . . .Pág. 52
Artículo 52º.- Excedencia forzosa . . . . . .Pág. 52
Artículo 53º.- Regulación de la excedencia forzosa . . . . . Pág. 53
Artículo 54º.- Excedencia voluntaria . . . . . .Pág. 54
Artículo 55º.- Reingreso del trabajador. . . . . .Pág. 55
Artículo 56º.- Maternidad/Paternidad . . . . . Pág. 55
Articulo 57º.- Lactancia. . . . . .Pág. 58
Artículo 58º.- Adopción y acogimiento . . . . . .Pág. 59
Articulo 59º.- Derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en situaciones especiales . . . . . Pág. 60

Artículo 60º.- Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por si mismos . . . . Pág. 61

Articulo 61º.- Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave . . . . Pág. 61

CAPITULO VI.- Mejoras sociales

Articulo 62º.- El cobro durante el periodo de IT . . . . . Pág. 62

Artículo 63º.- Seguros de Responsabilidad civil, invalidez y muerte . . . . . Pág. 63

Artículo 64º.- Ropa de trabajo . . . . . Pág. 64

CAPITULO VII.- Formación

Artículo 65º.- Formación . . . . . Pág. 64

Artículo 66º.- Comisión Sectorial de Formación . . . . . Pág. 65

Artículo 67º - Formación Permanente . . . . . Pág. 65

Artículo 68º.- Principios generales. . . . . Pág. 65

Artículo 69º.- Objetivos de la formación. . . . . Pág. 65

Artículo 70º.- Criterios de selección para la asistencia a cursos. . . . . Pág. 66

Articulo 71º.- Permisos Individuales de Formación (P.I.F.) . . . . . Pág. 67

CAPITULO VIII. Seguridad y salud laboral

Artículo 72ª.- Seguridad y salud Laboral . . . . . .Pág. 68

Artículo 73ª.- Examen de salud . . . . . .Pág. 68

Artículo 74º.- Enfermedades profesionales . . . . . .Pág. 69

Artículo 75º.- Cambio de puesto de trabajo para embarazadas . . . . . .Pág. 69

Artículo 76º.- Planes de autoprotección. . . . . Pág. 69
Articulo 77º.- Equipos de protección Individual (EPIS). . . . Pág. 70
Artículo 78º - Delegados de prevención . . . . . Pág. 70
Artículo 79º.- Formación e información en seguridad y salud laboral . . . . . Pág. 71
Artículo 80º.- Protocolo ante agresiones por parte de las personas usuarias . . . . . Pág. 72
Artículo 81º.- Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral . . . . . Pág. 72
Artículo 82º.- Prevención del acoso laboral . . . . . Pág. 73

CAPITULO IX.- Derechos sindicales

Artículo 83º.- Cierres y expedientes de regulación de empleo . . . . . Pág. 73
Artículo 84º.- De todos los trabajadores . . . . . Pág. 73
Artículo 85º.- De la asamblea de trabajadores y trabajadoras . . . . . Pág. 74
Artículo 86º.- De los afiliados y afiliadas . . . . . Pág. 74
Artículo 87º - Descuento de la cuota sindical . . . . . Pág. 75
Artículo 88º.- Secciones sindicales . . . . . Pág. 75
Artículo 89º.- Representantes de los Trabajadores y miembros de Comités de empresa . . . . . Pág. 76
Artículo 90º.- Garantías de los delegados y delegadas de personal . . . . . Pág. 76
Artículo 91º.- Acumulación de horas sindicales . . . . . Pág. 76
Artículo 92º.- Negociación colectiva . . . . . Pág. 77
Artículo 93º.- Derechos de los sindicatos . . . . . Pág. 78
Artículo 94º.- Elecciones sindicales . . . . . Pág. 78

CAPITULO X.- Faltas, sanciones, infracciones

Artículo 95º.- Faltas leves . . . . . Pág. 78
Articulo 96º.- Faltas graves. . . . . Pág. 79
Artículo 97º.- Faltas muy graves. . . . . Pág. 80
Artículo 98º.- Sanciones. . . . . Pág. 80
Artículo 99º.- Prescripción. . . . . Pág. 81
Articulo 100º.- Infracciones de los empresarios . . . . . Pág. 81

CAPITULO XI.- Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación

Articulo 101º.- Plan de Igualdad. . . . . Pág. 82
Articulo 102º.- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. . . . . Pág. 85
Articulo 103º.- Protección a las víctimas de la violencia de género. . . . . Pág. 85

TITULO II.- DE LAS EMPRESAS CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA

Artículo 104º.- Órganos de participación . . . . . Pág. 86
Artículo 105º.- Jornada de trabajo . . . . . Pág. 86
Artículo 106º.- Vacaciones Estivales . . . . . Pág. 87
Artículo 107º.- Semana Santa y Navidad . . . . . Pág. 87

TITULO III.- DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

Artículo 108º.- Órganos de participación educativos. . . . . .Pág. 88
Artículo 109º.- Vacantes y puestos de nueva creación. . . . . .Pág. 88
Artículo 110º.- Calendario laboral colegios.- . . . . . .Pág. 88

Artículo 111º.- Jornada . . . . . .Pág. 89
Artículo 112º.- Vacaciones Estivales . . . . . .Pág. 89
Articulo 113º - Semana Santa y Navidad. . . . . .Pág. 89
Artículo 114º.- Premio de jubilación / Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa . . . . . .Pág. 90

TITULO IV .- DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Artículo 115 º.- Jornada de trabajo . . . . . Pág. 91
Artículo 116 º.- Vacaciones . . . . . Pág. 92
Artículo 117 º.- Permisos retribuidos . . . . . Pág. 92
Artículo 118 º.- El cobro durante el período de I.T. . . . . Pág. 92
Artículo 119 º.- Formación . . . . . Pág. 92
Artículo 120º.- Incremento SMI. . . . . Pág. 93

TITULO V.- DE LAS ASOCIACIONES, INSTITUCIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO QUE NO POSEAN NINGÚN TIPO DE CENTRO.

Artículo 121º.- Jornada de trabajo . . . . . Pág. 93
Artículo 122º.- Vacaciones Estivales . . . . . Pág. 93
Artículo 123º.- Semana Santa y Navidad . . . . . Pág. 93

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Derechos adquiridos . . . . . .Pág. 94
Segunda.- Mediación y Arbitraje . . . . . .Pág. 94
Tercera.- Inaplicación del convenio . . . . . .Pág. 94

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera . . . . . Pág. 95
Segunda . . . . . Pág. 95
Tercera . . . . . Pág. 95
Cuarta . . . . . Pág. 95

DISPOSICION FINAL

. . . . . Pág. 96

ANEXO I; Clasificación profesional

A.- Centros y Servicios de Atención Especializada . . . . . Pág. 96
B.- Centros de Educación Especial . . . . . Pág. 107
C.- Centros Especiales de Empleo . . . . . Pág. 113

ANEXO II: Tablas salariales

. . . . . Pág. 124

ANEXO III: Formulario de consulta a la Comisión Paritaria

. . . . . Pág. 125

VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS, ENTIDADES Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Preámbulo: A los efectos de este Convenio las expresiones "Personas con discapacidad" y "Personas con diversidad funcional" se consideran equivalentes

TÍTULO PRIMERO: CONDICIONES GENERALES.

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES, ÁMBITO Y COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 1°.- Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

Artículo 2°.- Ámbito funcional.

El presente convenio regula las condiciones mínimas de trabajo, entre las empresas y trabajadores y trabajadoras, que independientemente de la naturaleza tipo o carácter de la entidad propietaria, tiene por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, promoción o inserción laboral de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, intelectual, caracterológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones, empresas y asociaciones constituidas con esta finalidad. Vinculados anteriormente por el VII Convenio Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad y

el Convenio Estatal vigente, quedando este como convenio marco para el sector y el personal que presta sus servicios en ellos.

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: De forma específica este Convenio se aplicará en los centros de:

- Centros de atención diurna
- Centros de Día de Atención Temprana. para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.
- Centros Ambulatorios de Atención Temprana / Centros de diagnóstico, desarrollo infantil y atención temprana.
- Centros Ocupacionales.
- Centros de Día específicos de autismo
- Centros de Día específicos de parálisis cerebral.
- Centros de Día para personas con discapacidad gravemente afectados.
- Centros de Día para personas con enfermedad mental crónica.
- Centros de atención a personas con daño cerebral sobrevenido
- Centros de Rehabilitación e Integración Social para personas con enfermedad mental.
- Centros específicos para personas con enfermedad mental crónica, CEEM.
- Residencias para personas con discapacidad, enfermedad mental, parálisis cerebral y/o autismo
- Viviendas tuteladas, asistidas, supervisadas, con apoyo o de respiro.

• Centros de Ocio y Tiempo Libre.

Y cualquier otro centro que ya exista o se cree y cuya función sea la especificada en este artículo.

B) Colegios específicos de Educación Especial

C) Centros Especiales de Empleo

D) Asociaciones, instituciones o entidades sin ánimo de lucro, que no posean ningún tipo de centro

Se excluyen del ámbito funcional del presente Convenio los centros específicos de enfermos mentales crónicos (CEEM) cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, que vengan acogiéndose al Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (código 80000635012006) mientras este convenio siga en vigor.

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

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 la empresa.

Se faculta a la Comisión Paritaria de este Convenio, 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 3°.- Ámbito personal

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, con discapacidad o no —sea cual sea la modalidad de contratación—, que presten sus servicios para las empresas incluidas en el art. 2º.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal funcionario o laboral que preste sus servicios en instituciones docentes o asistenciales cuya titularidad corresponda a la Administración Pública Estatal, Autonómica o Local con convenio propio.
b) Los miembros de comunidades religiosas, o asesores religiosos que, en calidad de tales, presten sus servicios en estos centros.
c) El voluntariado social.

Artículo 4°.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el DOGV Su vigencia se extenderá desde la fecha de la firma hasta 31 de diciembre de 2025, con efectos retroactivos de los aspectos económicos desde el 1 de enero 2020, salvo lo especificado en cada una de las tablas.

Al finalizar cada año de vigencia del convenio se negociará la revisión salarial correspondiente para el año siguiente. Al efecto se constituirá en enero de cada año la Mesa negociadora de la revisión salarial, estableciéndose el calendario de negociación

Artículo 5°.- Prórroga y denuncia

El Convenio se entiende prorrogado de año en año de no mediar denuncia por cualquiera de los firmantes.

Con carácter general, la denuncia deberá formalizarse dentro del mes de noviembre de cada año, comprometiéndose las partes a constituir la mesa negociadora antes del 30 de enero siguiente a la denuncia del convenio.

Una vez denunciado el convenio, el mismo quedará vigente en todos sus términos, hasta la publicación del siguiente.

Artículo 6°.- Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad sindical, el Convenio que se negocie en el Estado y las demás disposiciones laborales de carácter general.

En los centros de atención especializada, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, 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 la Comunidad Valenciana.

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

En los Centros de educación especial, las leyes educativas vigentes o que puedan establecerse, así como los reglamentos que las desarrollen.

Los convenios colectivos de ámbito inferior afectarán a las partes firmantes.

En el caso de que existiesen, los convenios de empresa afectarán a las partes firmantes y deben respetar como mínimo la totalidad de las condiciones del presente convenio.

Artículo 7º.- Comisión Paritaria

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de las cláusulas del Convenio, vigilancia del cumplimiento de lo pactado y mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse en la aplicación del Convenio, previa petición expresa de las partes en conflicto y compromiso de aceptación del arbitraje y cualquier otra competencia que el Convenio le asigne.

Igualmente, cuando existieran discrepancias podrá definir y adscribir las empresas o centros que desarrollan las actividades englobadas en el artículo 2, y asimilar a los grupos y subgrupos profesionales contemplados en el Convenio, cualquier otro puesto de trabajo que en las empresas pueda existir.

Corresponde también a la Comisión Paritaria el estudio y, en su caso, establecimiento de un fondo de pensiones, así como la elaboración de un plan de formación y perfeccionamiento de los trabajadores y trabajadoras del sector, y proponer a la Administración aquellos temas que se considere oportuno y puedan tener relación con el mismo.

Esta Comisión Paritaria, única para toda la Comunidad Valenciana, estará integrada por seis miembros, uno por cada una de las organizaciones empresariales con representatividad legal suficiente, independientemente de su ratificación o no del presente Convenio, y tres por las organizaciones sindicales en número igual de miembros por la parte empresarial y por la sindical.

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente o Presidenta y del Secretario o

Secretaria, aprobándose si fuera necesario un reglamento para el funcionamiento de la misma.

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos, el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al cuatrimestre si hay alguna consulta y siempre que se acumulen 5 o más consultas. Se convocará con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del Orden del Día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se reúna con carácter extraordinario la reunión deberá celebrarse dentro de un plazo máximo de ocho días naturales desde la fecha de su solicitud.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio en FEAD, Avda. Cortes Valencianas 41, 1º (46015) VALENCIA, dirección de correo electrónico feadcv@telefonica.net

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación de este, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión Paritaria haciendo constar en el escrito: el nombre y apellidos de quien hace la pregunta, DNI o similar, domicilio a efectos de notificación, y el nombre de la empresa en la que ejerza su función, para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección citada anteriormente. En el Anexo III se incluye un modelo orientativo para realizar las consultas.

Las resoluciones emitidas por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante de este.

CAPÍTULO II.- CONTRATACIONES, CESES Y DESPIDOS.

Artículo 8°.- Régimen de contratación.

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica para el representante sindical, comité de empresa o responsable de la delegación sindical, si estuviera legalmente 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.

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.

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.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba y para la antigüedad en la empresa.

En ningún caso se podrá contratar a un trabajador en un puesto de trabajo, grupo y subgrupo distinto a los especificados en el Anexo correspondiente de este Convenio, ni con salarios inferiores a los especificados para dicho puesto de trabajo.

Los delegados de personal o miembros de los comités de empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal. Para ello se entregará por la empresa una copia básica en un plazo no superior a 10 días a partir de la de la fecha del contrato a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o a los delegados o delegadas de la Sección Sindical

Artículo 9°.-Forma y duración de los contratos.

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.

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.

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, con la salvedad de lo que en esta materia se establezca en cada momento por la legislación vigente.

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 el párrafo tercero 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 el párrafo tercero, se entiende sin perjuicio de la suspensión de la aplicación de dichas normas establecida en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 10°.-Modalidades de contratación

El personal afectado por este convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en los apartados siguientes.

En ningún caso los contratos temporales, a partir de la publicación del presente convenio, podrán sobrepasar el 33% del personal contratado por la empresa. Esta limitación no será de aplicación a las empresas que lleven a cabo programas, en lo referente a los trabajadores contratados para la realización de los mismos.

1.-Contrato de interinidad.

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.

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.

El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía.

2.-Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

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.

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

En el caso en que se 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.

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.

3.-Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

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 contratas 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.

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.

4.-Contrato en prácticas o para la formación.

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.

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.

Contrato para la formación y el aprendizaje. - Podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25. 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 contratado 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..

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.

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

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 VII convenio autonómico. 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.

5.-Contrato a tiempo parcial.

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 90% de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para 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.

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.

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, con información a los representantes legales de los trabajadores.

El salario de este personal se calculará dividiendo el salario mensual por el número de horas establecido en este Convenio para dicho puesto de trabajo.

6.-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 previsto en la legislación vigente.

Articulo 11°.-Jubilación

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 215 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.

Las empresas, dentro de sus posibilidades en la organización del trabajo, intentarán reducir las horas de atención directa a aquellos trabajadores o trabajadoras que tengan más de 55 años.

Además, se establece la obligación de la Comisión paritaria de iniciar las gestiones necesarias para que se reconozca al personal de atención directa un régimen especial de la Seguridad Social, a efectos de adelantar la edad de jubilación. Estas gestiones se harán igualmente para las personas trabajadoras con discapacidad.

Artículo 12°.- Periodo de prueba.

De conformidad con el convenio estatal, el periodo de prueba para los diferentes puestos de trabajo, será el siguiente:

- Grupo profesional personal directivo: Tres meses.
- Grupos profesionales de personal de atención directa, personal mando intermedio, personal titulado: Dos meses.
- Grupos profesionales de personal de administración y servicios generales, personal de producción, administración y servicios generales: Un mes

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.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación

Artículo 13°.- Vacantes y puestos de nueva creación

Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal que preste sus servicios a la empresa en el momento de la vacante y excedentes voluntarios, a tal efecto la empresa les comunicara dicha promoción. Si quedase desierta se hará una oferta pública de empleo, que aparecerá en los tablones de anuncios de la empresa. La empresa comunicará a los trabajadores el baremo y sistema de selección que, previo informe técnico, haya acordado el Consejo de Centro u órgano equivalente, respetando siempre lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, como titular del Centro o servicio, decidirá los correspondientes contratos de trabajo.

Artículo 14°.- Reserva de plazas para personas con discapacidad

Todas las empresas reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, al menos el 5% de puestos de trabajo a personas con discapacidad.

La empresa, previo informe del equipo técnico, determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Artículo 15°.- Cese Voluntario

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular por escrito, con un preaviso de quince días.

Artículo 16°.- Preaviso del trabajador/a

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 a una interinidad en la Función Pública, siempre con preaviso al titular de la empresa dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados en el primer caso.

Artículo 17°.- Retraso en el pago del finiquito

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al interesado 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 un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

Artículo 18°.- Finiquito

La empresa vendrá obligada, quince días después de ser preavisada, a entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por el trabajador o trabajadora y por los representantes sindicales, salvo opinión en contra del trabajador/a.

Para el cálculo de los finiquitos, en la parte correspondiente a vacaciones se tendrá en cuenta únicamente el período de vacaciones estival establecido en este convenio.

Cuando la finalización de un contrato temporal coincida con el período de negociación del convenio o revisión salarial, en el finiquito se hará constar que queda por liquidar el porcentaje de subida salarial que le corresponda.

Artículo 19°.- Comunicación del despido y finalización de contratos

La empresa está obligada a comunicar todo despido o finalización de contrato, salvo opinión en contra del trabajador, así como las causas que lo motivan, a los representantes legales de los trabajadores y al Consejo de Centro u órgano equivalente con una antelación mínima de quince días. Durante dicho plazo los representantes de los trabajadores podrán emitir un informe al respecto.

Artículo 20°.- Readmisión en caso de despido improcedente

Cuando el despido de alguna persona sea declarado improcedente por la autoridad competente la empresa vendrá obligada a su readmisión o a la indemnización.

Artículo 21°.- Subrogación Empresarial y Cesión de trabajadores y trabajadoras

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 todos los trabajadores que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad.

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, 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 permiso o excedencia, si hubieran estado adscritos a la misma.

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

d) Los trabajadores contratados por una empresa a la que se le haya encomendado la gestión de un centro acogido al presente Convenio, para la prestación de servicios en un centro concreto y específico, tendrán la consideración de fijos de centro, en tanto dicho servicio lo realice la empresa para la cual prestan los servicios o, en su caso, la empresa que resulte nueva responsable de la gestión del centro.

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, días de descanso 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.

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 hecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

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 y 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.

En todos los 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.

En caso de cambio del titular de la contrata, la nueva empresa respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa, así como todos los derechos derivados del mismo tales como puesto de trabajo, salarios, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, etc.

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.

El plazo de entrega 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

En caso de subrogación, el mantenimiento de las condiciones laborales de este convenio significa que se aplicarán al personal subrogado las posibles mejoras de este Convenio que se puedan negociar en un futuro, tales como las revisiones salariales.

CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES

Artículo 22º.- Salarios.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidos por:

a) Salario base
b) Complementos específicos.
c) Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales.
d) Antigüedad.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en, cheque o talón bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores y siempre que dicha modalidad sea aceptada por la Administración Pública a efectos de justificación

Artículo 23º.- Movilidad funcional a puestos de trabajo de mayor retribución

Cuando se encomiende al personal, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su puesto de trabajo, percibirá la retribución correspondiente a aquélla en tanto subsista tal situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año, el interesado tendrá derecho a estar clasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe, siempre que posea la titulación requerida y no se trate de sustitución de personas con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo 24°.- Movilidad funcional a puestos de trabajo de menor retribución.

Si por necesidades imprevisibles de la empresa ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un puesto de trabajo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su puesto de trabajo. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 25°.- Anticipos

Todo el personal tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del importe del salario mensual, siempre que la empresa pueda. En caso de denegación y a solicitud del trabajador, se recabará un informe del representante de los trabajadores. En los centros específicos de educación especial concertados el titular tramitará la petición ante la Administración para que la misma satisfaga dicho anticipo.

Artículo 26°.- Tablas salariales

Las tablas salariales correspondientes que aparecen en los Anexos del presente Convenio corresponden a la jornada que, para los diferentes grupos, se pacta en los artículos correspondientes

La aplicación de las tablas salariales será efectiva y obligatoria desde el momento de su publicación y con la retroactividad según lo que conste en la firma de las tablas

Artículo 27°.- Tabla de Programas

A partir de la firma de este Convenio, la tabla que anteriormente se llamaba "Tabla de Programas" pasará a denominarse "Tabla para las Asociaciones, Instituciones y Entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro".

Artículo 28°.- Antigüedad

Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales para cada categoría.

El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa.

Para todos los trabajadores y trabajadoras exceptuando a los que trabajen en Colegios de Educación Especial o Centros Especiales de Empleo, se suspende con carácter general el devengo para la adquisición de trienios, durante 12 meses, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

El párrafo anterior quedará sin efecto a partir del 1-1-2021. A partir del 1-1-2021, sin efectos retroactivos, la antigüedad para el computo de los trienios será la del ingreso en la empresa.

Artículo 29°- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base y antigüedad. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre el empresario y los interesados, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si no viniese realizándose hasta la fecha.

Artículo 30°.- Complementos funcionales

El personal al que se le encomiende alguno de los cargos funcionales descritos en los artículos correspondientes percibirá, mientras ejerza su cometido, los complementos señalados al efecto en las tablas salariales en las 14 pagas.

Así mismo tendrá derecho a una distribución diferente de las horas de atención directas y complementarias.

Artículo 31°.- Plus de transporte

Aquellas empresas que vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia continuarán haciéndolo, sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente Convenio, incrementándose en el mismo porcentaje que aumente el salario.

Cuando un centro de trabajo esté situado a más de 2 km. del casco de la población, la empresa pondrá a disposición de sus empleados y empleadas medios de transporte acoplados al horario de los mismos, les abonará el importe del billete en un medio de transporte público si lo hubiere, o en último término abonará a cada uno el importe 0,30 € por kilómetro.

Artículo 32°.- Vigilancia del transporte y del comedor

TRANSPORTE

La vigilancia del transporte será encomendada a personal contratado para este servicio.

Cuando el personal de plantilla utilice para sus desplazamientos al centro de trabajo el mismo vehículo en que viajen las personas con diversidad funcional y le fuere encomendada la vigilancia de éstas, tendrá derecho a una gratificación de 117,04 € si la dedicación es de una hora diaria, y 171,68 € si es de dos. Este servicio no computará como integrante de la jornada laboral; en todo caso estas horas tendrán carácter voluntario.

No tendrá derecho a este complemento quien realice el servicio dentro de su propia jornada de trabajo. En cuyo caso el servicio no tendrá carácter voluntario.

COMEDOR

La vigilancia y cuidado del comedor será encomendada a personal contratado para este servicio.

Cuando el personal de plantilla se haga cargo del cuidado y vigilancia del mismo, a quien le fueren encomendadas estas tareas tendrá derecho a una gratificación mensual de:

- Vigilancia de comedor: 70,21 € si la dedicación es de una hora diaria, y de 132,68 € si es de dos.
- Dar de comer: 117,04 € por una hora de dedicación, 171,68 € por dos horas.

Este servicio no computará como integrante de la jornada; en todo caso estas horas tendrán carácter voluntario.

Quien preste este servicio dentro de su propia jornada de trabajo no tendrá derecho al complemento y la prestación del mismo no tendrá carác-

ter voluntario. No obstante tendrá derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación.

Artículo 33°.-Uso del vehículo propio

Cuando se requiera a un trabajador o trabajadora para prestar voluntariamente un servicio con uso del vehículo particular de éste se le indemnizará a razón de 0,30 € Km. recorrido.

Artículo 34°.- Retribución del trabajo nocturno

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas tendrán la consideración de trabajo nocturno y se retribuirán con un complemento específico de nocturnidad que equivaldrá al 25 % sobre el salario ordinario.

Artículo 35°.- Plus de Festividad

Todo el personal que, en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos o domingos, tendrá derecho a un complemento específico de festividad contemplado en el Anexo de Tablas Salariales, además de a la recuperación del descanso correspondiente a ese día.

Dicho complemento corresponde a cada módulo de ocho horas trabajadas en domingo o festivo. Por cada hora trabajada en festivo o domingo corresponderá la cantidad que aparece en el mencionado Anexo para cada puesto de trabajo, dividida por 8.

Tendrán la consideración de festivos especiales los días 1 de enero y 25 de diciembre, y el 24 y el 31 de diciembre a partir de las 20 horas. Esos periodos se retribuirán con un incremento adicional del 60% del plus de festividad contemplado en el Anexo de las Tablas salariales.

Art. 36°.- Plus de disponibilidad

Cuando la empresa necesite que un empleado esté localizable se pagará un plus del 25% del salario diario por jornada. En el tiempo en el que el trabajador esté disponible se deberá presentar en menos de dos horas en el puesto de trabajo y, a partir de ese momento, se considerará trabajo efectivo, con los pluses que le correspondan si los hubiera. La disponibilidad no será obligatoria para ningún a de las dos partes

La situación de disponibilidad podrá ser revocada en cualquier momento por cualquiera de las partes.

Artículo 37°.- Horas extraordinarias

Son horas extraordinarias todas aquellas que se realicen por encima de la jornada estipulada en este convenio para cada grupo y por deseo expreso de la empresa.

Las horas extraordinarias en ningún caso podrán ser retribuidas con un incremento inferior al 75 % sobre las ordinarias. En todo caso, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, podrán ser compensadas con días de permiso.

Los trabajadores con discapacidad, que desempeñen su trabajo en un Centro Especial de Empleo, no podrán realizar horas extraordinarias, en función de la legislación vigente.

Artículo 38°.- Manutención

El personal que, de mutuo acuerdo con la empresa, utilice los servicios de alimentación o de alojamiento abonará como máximo el 50 % del coste del menú.

Artículo 39°.- Dietas

El importe de la media dieta será de 17 € y la dieta completa de 36,42 €. El alojamiento se pagará previa presentación de factura o directamente por parte de la empresa.

Si el desplazamiento se realiza en transporte público se le abonará el precio del billete. Si lo hace en vehículo propio se estará a lo dispuesto en el artículo 31 de este Convenio.

Artículo 40°.- Abono de atrasos

En caso de que a un trabajador o trabajadora le finalice la relación laboral durante el período de negociación del Convenio, independientemente de que firme o no el "finiquito", la empresa le abonará, a partir de la publicación del Convenio o las tablas correspondientes y con efectos retroactivos, los atrasos que le correspondan.

Artículo 41°.- Premio de Jubilación

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir al jubilarse un premio de jubilación si cuentan con antigüedad de al menos 15 años en la empresa.

Percibirán el importe correspondiente a 3 mensualidades extraordinarias, si bien en los centros de acción concertada con la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives la percepción de la tercera mensualidad estará condicionada a que la Conselleria aporte los fondos necesarios.

El importe de dichas mensualidades será igual al salario real que percibiese el trabajador en el momento de la jubilación, excepto en el caso de los trabajadores que hubiesen optado por la jubilación parcial, en los que se calculará como si mantuviese la jornada completa.

CAPÍTULO IV.- JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES

Artículo 42º.- Jornada de trabajo.

Se estará a lo previsto en este convenio colectivo en los artículos correspondientes de los Títulos Segundo, Tercero, Cuarto y Quinto.

Artículo 43º.- Calendario laboral

La empresa y la representación sindical, de común acuerdo, establecerán un calendario laboral interno del centro en el que se contemple el período de vacaciones, los festivos, los días de descanso, los permisos especiales y la recuperación de los festivos trabajados, respetando el cómputo anual para los servicios correspondientes y salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar. Este calendario deberá estar confeccionado antes del 31 de enero de cada año.

Para la ejecución de lo señalado en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la legislación vigente.

Dicho calendario laboral respetará en todos los casos la jornada máxima anual, las vacaciones establecidas en este convenio, incluyendo, si es el caso, los días correspondientes a cada centro, servicio o programa, y los descansos mínimos semanales, así como los festivos y la jornada máxima semanal y diaria

Artículo 44º.- Descanso semanal

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas en sábado y domingo.

Cuando las características del trabajo no lo permitan, este descanso se disfrutará en otros días de la semana, intentando que al menos veinticuatro horas correspondan al sábado o al domingo.

Artículo 45°.- Trabajo nocturno

Cuando, por circunstancias especiales o porque así lo requiere la naturaleza del Centro (residencias, etc.) o del trabajo realizado entre las 22 y las 6 horas, el personal de plantilla afectado percibirá un plus específico que se contempla en el artículo 34.

Artículo 46°.- Jornada Continuada

Cuando se establezca la jornada continuada de al menos 6 horas, todo el personal tendrá derecho a un descanso de al menos veinte minutos computables dentro de la jornada laboral.

Durante los meses de junio, julio y septiembre, si la legislación no obliga a lo contrario, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá acordar la realización de la jornada de forma continuada.

Artículo 47°.- Vacaciones de Verano

Se estará en lo previsto en los artículos correspondientes de los Títulos Segundo, Tercero, Cuarto y Quinto de este Convenio.

Si la incapacidad temporal, el permiso por maternidad, paternidad, cuidado del menor, adopción, acogimiento, permiso acumulado de lactancia o suspensión por riesgo en el embarazo coinciden total o parcialmente con el periodo de vacaciones estivales, ésas se disfrutarán hasta completar el mes a continuación de dichos periodos o cuando acuerden las partes, incluso en caso de superar el año natural.

Articulo 48°.- Semana Santa y Navidad.

Se estará en lo previsto en los artículos correspondientes de los Títulos Segundo, Tercero, Cuarto y Quinto de este Convenio.

CAPÍTULO V.- PERMISOS, EXCEDENCIAS

Artículo 49º.- Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y con el justificante correspondiente, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente. Estas horas serán consideradas como horas de trabajo efectivo:

a) Quince días en caso de matrimonio o por unión de hecho, debidamente registrada en el Registro de la Comunitat Valenciana.

b) Hasta tres días laborables en caso de hospitalización, enfermedad grave, operación quirúrgica con o sin hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o uniones de hecho debidamente registradas. Estos permisos se extenderán hasta familiares de tercer grado de consanguinidad que se encuentren a cargo de la persona trabajadora, cargo debidamente justificado. También se extenderá a personas que convivan, aunque no estén registrada su unión, siempre que se demuestre esa unión.

Cuando con tal motivo sea necesario desplazarse fuera de la provincia el permiso será de 5 días. Si el desplazamiento es fuera de la Unión Europea el permiso será de 7 días.

Salvo en caso de fallecimiento, los días de permiso recogidos en este apartado no serán necesariamente consecutivos, siempre que se mantenga el hecho causante.

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de permiso retribuido para cuidar a sus hijos e hijas en caso de hospitalización domiciliaria prescrita por el médico, durante el tiempo que esta dure, con el límite máximo de tres días

Los permisos reconocidos en este apartado no son excluyentes entre sí, aunque el disfrute de cada uno de ellos pondrá fin al permiso anterior

c) Se concederá el tiempo necesario para asistir el trabajador o acompañar a sus hijos menores de edad o a los familiares de primer grado que no puedan valerse por sí mismos a consultas, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo.

d) Un día por traslado de domicilio habitual en la propia localidad y dos en distinta.

e) Un día para asistir a la boda de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo se requiera desplazarse a más de 200 kms. el permiso será de dos días. Si el desplazamiento es fuera de la Unión Europea, el permiso será de tres días.

f) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a permiso durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo. A estos efectos se incluirá como deber inexcusable la atención a familiares a cargo del trabajador o trabajadora en caso de que se trate de deberes que conlleven responsabilidades civiles o penales.

g) Por el tiempo indispensable para atender los daños producidos por siniestros, robos o catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

i) Para realizar exámenes oficiales o relacionados con el puesto de trabajo se concederá el tiempo necesario para la realización del examen, así como el tiempo necesario para el traslado hasta el lugar del mismo.

j) Para asistir a cursillos de preparación al parto los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar, a partir del sexto mes, una hora diaria tres veces a la semana, siempre que coincida con el horario laboral.

k) Para guardar el reposo prescrito por el médico mediante la prescripción de reposo cuando la duración de la enfermedad no sea causa de una I.T.

Artículo 50°.- Permiso sin sueldo

Todo el personal podrá solicitar hasta cuatro meses de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si lo solicita con un preaviso de 15 días, salvo caso de grave necesidad o imposibilidad demostrada, en cuya circunstancia no se exigirá ningún plazo concreto de preaviso. En caso de solicitar este permiso varios trabajadores en un mismo centro, la empresa podrá limitar el disfrute de este derecho, con criterios que se negociarán entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

No se podrán coger días de permiso aislados para completar puentes y, si se cogen para ampliar las vacaciones, la duración mínima del permiso será de siete días naturales.

Artículo 51°.-Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ambos casos el trabajador o trabajadora no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 52°.-Excedencia forzosa

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector.
c)Para atender a un familiar gravemente enfermo, hasta el segundo grado de consanguinidad, computándose la antigüedad los dos primeros años.
d) Excedencia de un año para aquellos trabajadores y trabajadoras, después de cinco años de ejercicio activo en la misma empresa, con reserva del puesto de trabajo y sin cómputo de antigüedad durante ese período.
e) Excedencia especial sin derecho a percepción salarial para el trabajador o trabajadora por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, que dará derecho a reincorporarse inmediatamente al centro de trabajo una vez finalizada la misma. Su duración máxima será de 5 años, computándose la antigüedad durante los dos primeros años.
f) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Las excedencias contempladas en los apartados c y e, cuyo periodo de duración puede disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres

Artículo 53°.- Regulación de la excedencia forzosa

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse a la empresa.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, tendrá treinta días naturales para reincorporarse a la empresa, en caso de no hacerlo, causará baja definitiva en la misma.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 54º.- Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se concederá siempre previa petición por escrito con un mes de antelación, pudiendo solicitarla todo el trabajador y trabajadora que tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante el año anterior

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de seis meses con reserva del puesto de trabajo. Esta excedencia podrá prolongarse hasta 3 años, reservándose el puesto de trabajo durante los dos primeros años y hasta tres si las dos partes así lo acuerdan.

La excedencia voluntaria podrá ser prorrogable, a petición del trabajador, hasta un máximo de 5 años sin reserva del puesto de trabajo. En este caso el trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria reingresará en la empresa tan pronto como se produzca la primera vacante en su especialidad o categoría laboral.

A estos efectos no se entenderá por vacante la realización de una sustitución temporal.

No obstante, si se produjera una vacante de inferior categoría a la que antes ocupaba el trabajador en excedencia podrá optar a ella y esperar a que se produzca la que corresponda a su categoría.

Durante el tiempo de excedencia voluntaria no se le computará la antigüedad.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuera motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, por el ejercicio de labores humanitarias o para la adquisición de las nuevas titulaciones exigidas para su puesto de trabajo, siempre que sea inferior a tres años se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo, teniendo la obligación de hacerlo en un plazo máximo de siete días.

Se incluye también en este articulo la excedencia voluntaria en las condiciones que se marcan en el articulo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a saber: el trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han trascurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 55°.- Reingreso del trabajador

El personal en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo comunicará por escrito a la empresa con un plazo mínimo de un mes su decisión de reincorporarse a su puesto de trabajo, siempre que sea posible.

Artículo 56°.- Maternidad/paternidad

Las empresas afectadas por este convenio colectivo se atendrán a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que instituye

un nuevo permiso de nacimiento para ambos progenitores y que sustituye, equiparándolos en su duración, a los permisos de maternidad y paternidad. Será también de aplicación lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre. 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.

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

- Desde el 1 de enero de 2020, doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas ininterrumpidamente tras el parto.
- A partir del 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo, sin que sea posible la cesión de uno a otro progenitor.

Tras el periodo ininterrumpido posterior, el resto se podrá disfrutar de forma acumulada o fraccionada (siempre en periodos mínimos de una semana) antes de que el menor cumpla 12 meses. Estos días son decididos

por cada uno de los progenitores, pero tendrán que preavisarse con una antelación mínima de 15 días a la empresa. No obstante, la madre biológica podrá adelantar su ejercicio hasta en cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

Este derecho a suspensión es individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse al otro progenitor.

En caso de **fallecimiento de la madre biológica**,-la efectividad del derecho a la prestación del otro progenitor comenzará desde la fecha del inicio de la suspensión laboral.

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.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, con la correspondiente prolongación del periodo de disfrute. En estos casos, se cobraría la partes proporcionales que correspondan de la empresa y de la Seguridad Social.

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, el periodo podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de suspensión obligatoria posteriores al parto.

Cuando la hospitalización del neonato a continuación del parto sea superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días

como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que legalmente se desarrolle. Los permisos por hospitalización del neonato se reconocen a ambos progenitores.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo, recibirán el 100% de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente

Articulo 57°.- Lactancia

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, fijada a su elección, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores (ambos progenitores) que hagan uso de este derecho, podrán acumularlo en jornadas completas, disfrutándolo a continuación de la finalización de permiso por maternidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En el caso del profesorado de los colegios, esta licencia será de un mes.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen hasta que el lactante cumpla nueve meses, extendiéndose hasta los doce con reducción proporcional del salario.

Esta reducción constituye un derecho individual de cada trabajador que no puede transferirse para su acumulación al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

El personal docente de los colegios de Educación Especial disfrutarán de este permiso según los acuerdos con la Consellería de Educación

Artículo 58°.- Adopción y acogimiento

En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida tras la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida en los doce meses siguientes al hecho causante, previo aviso con quince días de antelación a la empresa. En ningún caso el mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, con la correspondiente prolongación del periodo de disfrute. En estos casos, se cobraría la mitad de la empresa y la mitad de la Seguridad Social.

En los supuestos de adopción internacional´, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Estos derechos son individuales de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que,

por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva.-

Los trabajadores en situación de licencia por adopción o acogimiento de los supuestos arriba mencionados percibirán el 100% de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

En el supuesto de adopción o acogimiento, el personal tendrá derecho al tiempo necesario para realizar todas aquellas gestiones que sean de obligado cumplimiento para la consecución de la adopción o el acogimiento (entrevistas, etc.), siempre que no sea posible realizarlas fuera de las horas de trabajo y por el tiempo necesario.

Artículo 59.°- Derechos de Conciliación de la vida laboral y familiar en situaciones especiales

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro u hospitalización por otra causa tras el parto. Asimismo, podrán reducir su jornada hasta en dos horas con disminución proporcional del salario.

Articulo 60°.- Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos

El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida y que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción proporcional de las retribuciones y horario. Dentro de los límites establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. 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. Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral anterior.

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, pudiéndose acumular dicha reducción en jornadas completas, en común acuerdo entre empresa y trabajador.

Articulo 61°.- Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor, 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, pudiéndose acumular dicha reducción en jornadas completas, en común acuerdo entre empresa y trabajador.

Los trabajadores y trabajadoras podrán acogerse al RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, donde se regula la prestación de cuidado del menor gestionada por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para los trabajadores de sus empresas mutualistas, a la Disposición final de la Ley 39/2010 y a la Orden TMS7103/2019, que establece el listado de enfermedades graves. .

CAPITULO VI.- MEJORAS SOCIALES

Articulo 62º.- El cobro durante el periodo de IT

Todos los trabajadores y trabajadoras (exceptuando lo previsto en el artículo 118 del Título Cuarto y en el párrafo tercero de este artículo) en situación de incapacidad temporal recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total desde el primer día incluidos los complementos salariales producidos en el período de baja, durante los tres primeros meses. En caso de continuar la incapacidad se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad.

En el caso del profesorado de los colegios de Educación Especial concertados o conveniados este derecho se extenderá a los siete primeros meses de la Incapacidad Temporal, y un mes más por cada trienio de antigüedad, siempre y cuando la diferencia sea abonada por la Consellería de Educación.

Cuando la situación de incapacidad sea producida por: enfermedad grave, intervención quirúrgica con o sin hospitalización, bajas de incapacidad temporal por contingencias profesionales o accidente de trabajo, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial, desde el primer día de baja, incluidos los complementos salariales producidos en el periodo de baja, durante los tres primeros meses. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad.

Artículo 63°.- Seguros de Responsabilidad civil, invalidez y muerte

Todas las empresas deberán contar con una póliza de seguros que garantice la cobertura de responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Convenio.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la empresa.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este Convenio, notificarán públicamente al comienzo de cada curso escolar o año natural a sus trabajadores y trabajadoras los pormenores de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestro, y pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores una copia de la póliza.

Deberá estar asegurado todo el personal, incluido el que se halle en situación de excedencia forzosa.

En extracto, las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

- Responsabilidad Civil: en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
- Accidentes individuales sufridos por los asegurados en el ejercicio de la profesión. - Capital asegurado en caso de muerte: 30.000 € como mínimo,
- Capital asegurado por invalidez permanente: 60.000 € como mínimo.

En las pólizas que se renueven a partir de la publicación del siguiente convenio.

En los centros de acción concertada estas cantidades se adaptarán a las que vaya marcando la Consellería

Artículo 64°.- Ropa de trabajo

La empresa facilitará ropa de trabajo a todo el personal, en caso de que las características del puesto de trabajo lo requieran. Esta ropa consistirá en equipos adecuados al puesto de trabajo y a las diferentes estaciones, y se sustituirá cuando la ropa no esté en condiciones de uso.

El personal que atiende comedores colectivos recibirá una bata, tal como exige la normativa.

CAPÍTULO VII.- FORMACIÓN

Artículo 65°.- Formación.

La Mesa Negociadora se adhiere al Acuerdo Nacional de Formación Continua de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo (FTFE)

Artículo 66°.- Comisión Sectorial de Formación

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de 3 meses a partir de su entrada en vigencia la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes negociadoras del convenio, igualmente se comunicará su constitución a las comisiones de la Fundación Tripartita para la Formación continua, tanto en el ámbito de la Comunidad Valenciana como en el estatal.

Artículo 67° - Formación Permanente

Los trabajadores afectados por este convenio podrán llegar con la empresa a acuerdos para la formación y reciclaje profesional. La duración máxima de las actividades y cursos para este fin no superará las 40 horas, salvo razones justificadas.

Cuando estos cursos de reciclaje sean a propuesta de la empresa, la misma abonará los gastos. En todos los demás supuestos la empresa estudiará fórmulas de ayuda para sufragar los costes.

Para la realización de exámenes oficiales se estará a lo establecido en el artículo 49 i) de este convenio.

Artículo 68°.- Principios generales.

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.

Artículo 69°.- Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa, centro o entidad 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 los conocimientos profesionales exigibles en el grupo y puesto de trabajo.
c. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
d. 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 la 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.
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 o trabajadora como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de las personas con discapacidad o enfermedad mental.

Artículo 70°.- Criterios de selección para la asistencia a cursos.

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones, y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, así como los trabajadores y trabajadoras temporales, no cualificados o personas con discapacidad.

Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los representantes del personal de mutuo acuerdo.

Articulo 71°.- Permisos Individuales de Formación (P.I.F.)

Las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. Las acciones formativas, aprobadas por la comisión paritaria sectorial estatal de formación, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán cumplir los siguientes requisitos, de acuerdo con lo previsto en la citada normativa:

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.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 72º.- Seguridad y salud Laboral

En el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

A tal fin, las empresas y el personal afectado por 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, Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, RD 171/2004 de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 en materia de coordinación de actividades empresariales y demás normativa vigente.

Para ello, deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Artículo 73º.- Vigilancia de la salud

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un examen de salud específico y periódico, adecuado al riesgo laboral, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales, previa aceptación del interesado.

Las pruebas médicas que se realicen se ajustarán a los puestos de trabajo y a los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad

El titular de la empresa informará a los representantes del personal sobre los servicios que en esta materia ofrece la Mutua contratada.

Artículo 74°.- Enfermedades profesionales

La Comisión Paritaria, en el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio, gestionará ante la autoridad competente la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos...), así como su catalogación y atención.

Artículo 75°.- Cambio de puesto de trabajo por protección a la maternidad

En el caso de embarazo o durante el periodo de lactancia de las trabajadoras afectadas por este Convenio, cuando exista peligrosidad o riesgo, a propuesta del delegado de prevención de salud laboral, la empresa, establecerá el cambio de trabajo pertinente o el mecanismo más adecuado para evitar los citados riesgos.

Las trabajadoras embarazadas cuyo puesto de trabajo requiera esfuerzo o riesgo tendrán derecho al permiso por riesgo durante el embarazo desde el día en que la trabajadora aporte el certificado de embarazo correspondiente.

Artículo 76°.- Planes de autoprotección.

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.

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) y 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.

El empresario deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

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 77°.- Equipos de protección Individual (EPIs)

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.

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.

Artículo 78° - Delegados de prevención

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

El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 del 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 79°.- Formación e información en seguridad y salud laborali

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

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

Se imputará con cargo a las 40 horas de formación establecidas en el artículo 66 del presente Convenio.

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

Artículo 80º.- Protocolo ante agresiones por parte de las personas usuarias

Todas las entidades o servicios donde el personal pueda estar expuesto a agresiones por parte de los usuarios dispondrán de un libro de registro de las mismas y de un protocolo de actuación.

Artículo 81º.- Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

En el marco del presente Convenio se constituirá la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del convenio y tendrá una composición de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio. Dicha Comisión tendrá como objetivo coordinar, ejecutar y supervisar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y adecuarlo a la normativa vigente. Así como la realización de estudios basados en los partes de baja y accidentes de trabajo, para recomendar a las empresas afectadas por este convenio los medios necesarios para evitar esas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, la Comisión solicitará a las empresas la información necesaria para la elaboración del estudio.

Dicha Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral fija su domicilio en FEAD, Avda. Cortes Valencianas 41,1º (46015) Valencia.

Artículo 82°.- Prevención del acoso laboral

Con el objetivo de prevenir el acoso laboral, la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las victimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

CAPÍTULO IX.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 83°.- Cierres y expedientes de regulación de empleo

Cualquier gestión encaminada a cierres o expedientes de regulación de empleo que afecten a los trabajadores de este convenio se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Artículo 84°.- De todos los trabajadores

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.

Todo trabajador 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 85°.- De la asamblea de trabajadores y trabajadoras

Se garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras a reunirse la empresa sin presencia de la misma, siempre que no se perturbe el desarrollo de las actividades de la misma y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

La asamblea puede estar constituida por el personal de un centro o de diversos centros de la empresa. Ha de ser convocada por los delegados o delegadas de personal, por el comité de empresa, por una sección sindical, o por el 20 % de la plantilla del centro o de la empresa

Las reuniones deberán ser comunicadas al representante legal de la empresa, con una antelación de 24 horas, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la plantilla que van a asistir a la asamblea.

La empresa y la representación legal de los trabajadores acordarán las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

En períodos de negociación del convenio colectivo, las asambleas se podrán realizar en horario laboral, pudiendo disponer los trabajadores y trabajadoras de 15 horas anuales, siempre que se mantengan los servicios mínimos necesarios.

Artículo 86°.- De los afiliados y afiliadas

De acuerdo con el art. 8 del título IV de la LOLS, 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 con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, 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 todos los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 87° - Descuento de la cuota sindical

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las empresas podrán descontar en sus nóminas el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

Artículo 88°- Secciones sindicales

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Los representantes de dichas secciones sindicales no contarán con los derechos que la Ley otorga a los Delegados de Personal o miembros de comité de empresa, salvo que ostentaren esta condición.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que las Ley les reconozca y los que se determinen en este convenio, entre ellos:

- Difusión libre en la empresa de sus publicaciones, avisos y opiniones.
- El de reunión en los locales de la empresa, en las mismas condiciones que se señalan para la asamblea de trabajadores.

En aquellas empresas que cuenten con más de 100 trabajadores y no haya representatividad de alguna de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, podrán constituirse secciones sindicales con los mismos derechos que la Ley otorga a los delegados de personal o miembros de comités de empresa.

Artículo 89°.- Representantes de los Trabajadores y miembros de Comités de empresa

El trabajador, previo aviso con una antelación mínima de 24 horas y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

En caso de que un representante de los trabajadores o miembro del Comité de Empresa realice siempre turno nocturno y tenga que hacer uso del citado crédito horario, disfrutará del mismo en la jornada inmediatamente anterior a la actividad que tenga que desarrollar.

Artículo 90°.- Garantías de los delegados y delegadas de personal

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias y derechos y garantías establecidos para los comités de empresa en la legislación vigente.

Artículo 91°.- 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 de este 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. Cada central sindical podrá negociar con la patronal, al nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales.

Los acuerdos que, a efectos de fijar el número de permanentes sindicales, se negocien con las Consellerías correspondientes en aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal. En este caso, las Consellerías correspondientes harán efectivos los salarios de dichos permanentes sindicales.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar a la empresa el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación expresa del mismo.

Artículo 92°.- Negociación colectiva

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a Centrales Sindicales con implantación en el sector a nivel nacional o autonómico que se mantengan en activo en alguna empresa y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que la empresa sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación posterior, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, tanto en la negociación de futuros Convenios como en las sesiones de la comisión Paritaria de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Artículo 93°.- Derechos de los sindicatos

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho 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 con una antelación de 48 horas como mínimo, sin interrumpir el trabajo normal.
- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- A la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese en su cargo.

Artículo 94°.- Elecciones sindicales

En los centros que cuenten con entre seis y diez trabajadores o trabajadoras se podrán celebrar elecciones sindicales, en aplicación del art. 62.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores aprobado por el RDL 1/1995 de 24 de marzo

CAPÍTULO X.- FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

Artículo 95°.-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.

Articulo 96°.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 97°.-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 98°.- 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 99°.-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.

Artículo 100°.- Infracciones de los empresarios

Ante la supuesta omisión o acción cometida por los titulares de las Empresas que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, el personal contratado, a través de los representantes legales de los trabajadores, tratará, en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la empresa.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante,

podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de veinte días desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Consellería de Ocupación, Industria y Comercio.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 8/1988 de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

CAPÍTULO XI.- PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 101°.- Plan de Igualdad

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptaran medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociaran y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capitulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnostico de situación, tenden-

tes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplaran, entre otras cosas, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuada respecto a determinados centros d trabajo.

a) Objetivos Preferentes de los planes de Igualdad

Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:

1. Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.
2. La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
3. La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.
4. Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
5. Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.
6. Enfoques de género en materia de Salud Laboral.

7. Estos objetivos se concentrarán en los Planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.
8. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.

Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

b) Negociación en las empresas.

Se creará, en cada empresa que venga obligada por disposición legal vigente, una Comisión compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte patronal que en cada momento considere y que será la encargada de negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en este capitulo.

Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el Comité de empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

Los Puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdos que eventualmente pudieran adoptarse en las empresas.

c) La empresa proporcionará formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad.

Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género y de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.

Artículo 102°.- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

De conformidad con la legislación vigente en el marco del Plan de Igualdad y con el objetivo de prevenir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, la empresa y la representación legal negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las victimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 103°.- Protección a las víctimas de la violencia de género

Los trabajadores o trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37.7 de la LET) a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (art.40.3bis y 49.1 de la LET), a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art.45.n y 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (art 52.d y 55.b) de la LET.

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

TÍTULO II.- DE LAS EMPRESAS CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA

Artículo 104°.- Órganos de participación

Todos los centros dispondrán de un Reglamento en el que se establezca, como mínimo, la participación democrática, los órganos de participación en los que estén representadas todas las partes y las normas de funcionamiento.

Además de lo mencionado en el párrafo anterior, contarán con un Consejo de Centro

Artículo 105°.- Jornada de trabajo

En los Centros Ambulatorios de Atención Temprana, la jornada del personal de atención directa será de 35 horas de promedio semanal, con un cómputo anual de 1.372 horas. La empresa y los representantes de los trabajadores acordarán de común acuerdo cuántas de estas horas serán complementarias.

En los Centros Ocupacionales y Centros de Día y Centros de Día para enfermos mentales crónicos y Centros de Rehabilitación e Integración Social la jornada del personal de atención directa será de 37 horas de promedio semanal, con un cómputo anual de 1.548 horas. La empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, acordará cuáles son complementarias.

En Residencias, Viviendas Tuteladas y Centros Específicos para enfermos mentales crónicos la jornada del personal de atención directa será de 37 horas y media de promedio semanal, con un cómputo anual de 1.612 horas.

En los Centros de Día de atención temprana, será de 25 horas lectivas y cinco complementarias.

El personal de administración y servicios de todos los centros tendrá una jornada máxima semanal de 37 horas y media de promedio semanal, con un cómputo anual de 1.612 horas

Artículo 106°.- Vacaciones Estivales

Todo el personal afectado por este título del presente convenio, disfrutara de unas vacaciones retribuidas anuales, de un mes preferentemente en verano.

En los Centros Ambulatorios de atención Temprana, el personal disfrutara de un mes y quince días de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente en verano.

En los Centros de Día de Atención temprana, el personal de atención directa iniciará las vacaciones una semana después de la fecha indicada en el Calendario Escolar, publicado por la Consellería de Educación como final de las actividades lectivas para el alumnado y se incorporará una semana antes del regreso del alumnado, según la fecha establecida por el mismo calendario escolar.

Artículo 107°.- Semana Santa y Navidad

En los servicios de carácter residencial (residencias, centros residenciales de enfermos crónicos y viviendas) el personal, disfrutará de trece días laborables de descanso preferentemente durante los periodos de Semana Santa y Navidad, si no fuera posible disfrutar de esos días en esos periodos se podrán disfrutar en otros periodos quedando claramente fijado en el calendario laboral de cada año, ajustándose siempre al cumplimiento anual de las 1.612 horas.

En los centros de día de Atención Temprana, el personal de atención directa, tendrá derecho a las mismas vacaciones que se establezcan anualmente para el alumnado en el calendario escolar para estos periodos.

El resto de trabajadores de este título del presente convenio, disfrutara de 13 días laborables de descanso durante los periodos de Semana Santa y Navidad respetando siempre el cómputo anual de horas establecido.

TÍTULO III.- DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

Artículo 108°.- Órganos de participación educativos

Todos los colegios de Educación Especial, dispondrán de los órganos participativos según la legislación Educativa vigente.

Todos los colegios de Educación Especial dispondrán de un Reglamento en el que se establezca, como mínimo, la participación democrática, los órganos de participación, en los que estén representadas todas las partes y las normas de funcionamiento.

Artículo 109°.- Vacantes y puestos de nueva creación

Además de lo establecido en el artículo 13º de este convenio, en los Colegios de educación especial concertados o conveniados, la cobertura de las vacantes del profesorado se realizará de acuerdo con la normativa establecida al efecto en la legislación educativa, las normativas que la desarrollen y los Acuerdos de Centros en Crisis vigentes.

Artículo 110°.- Calendario laboral de los colegios

Para los colegios el calendario laboral establecido en el artículo 43 del presente convenio, podrá establecerse al comienzo del curso escolar, en lugar de al inicio del año natural.

Artículo 111°.- Jornada

La jornada semanal, para el personal de atención directa de los colegios de educación especial, será de 25 horas lectivas y 5 complementarias, más un número de horas, según determine la Conselleria de Educación.

El personal de administración y servicios de los colegios de educación especial tendrá una jornada máxima semanal, de 37 horas y media, con un cómputo anual de 1612 horas.

Durante los periodos de inactividad lectiva que se establezcan cada año en el calendario escolar, la jornada diaria, para todo el personal será de seis horas y se realizará de forma continuada.

Artículo 112°.- Vacaciones Estivales

El personal de atención directa de los Colegios de Educación Especial iniciará las vacaciones estivales una semana después de la fecha indicada en el Calendario Escolar publicado por la Consellería de Educación como final de las actividades lectivas para el alumnado, y se incorporará una semana antes del regreso del alumnado, según la fecha establecida por el mismo Calendario Escolar.

El personal de administración y servicios, disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de un mes preferentemente en verano.

Articulo 113°.- Semana Santa y Navidad

En Semana Santa y Navidad el personal de atención directa, tendrá derecho a las mismas vacaciones que se establezcan anualmente para el alumnado en el calendario escolar para estos períodos.

El personal de administración y servicios, disfrutará de trece días laborables de vacaciones, durante los períodos de Semana Santa y Navidad.

Artículo 114°.- Premio de jubilación / Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa

Además de lo establecido en el artículo 41, en los centros educativos todo el personal percibirá, además de las tres mensualidades, una más por cada quinquenio cumplido que exceda de los quince primeros años, cuyo importe será igual al salario real que percibiese el trabajador en el momento de la jubilación, excepto en el caso de los trabajadores que hubieran optado por la jubilación parcial, en los que se calculará como si mantuviesen la jornada completa, siempre que la Consellería de Educación se haga cargo de estas cantidades.

Este premio por jubilación se transformará para el personal en pago delegado en una **paga extraordinaria por antigüedad** en la empresa en las siguientes condiciones:

Todo el personal en pago delegado que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a percibir una única paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. Esta paga la percibirá directamente de la Administración Educativa a través del pago delegado, en las mismas condiciones que en el resto de centros concertados ordinarios.

El importe de dichas mensualidades será igual al salario real que percibiese el trabajador en el momento de cumplir los 25 años de antigüedad, excepto en el caso de los trabajadores que hubieran optado por la jubilación parcial, en los que se calculará como si mantuviesen la jornada completa.

El personal en pago delegado que a la entrada en vigor del presente convenio tuviera 56 o más años y que a lo largo de su vigencia alcance 15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25 tendrá derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido.

El personal recolocado al amparo de los Acuerdos de Centros en Crisis tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad generada en su anterior centro de trabajo a los efectos del presente artículo.

En caso de que se pudiera producir algún retraso en el pago de esta paga se respetarán los derechos del personal que se hayan generado durante el período de aplazamiento.

En tanto la administración educativa no garantice la transformación del actual premio de jubilación en la paga extraordinaria por antigüedad, comprometiendo el abono de dicha paga extraordinaria, se mantendrá el derecho de los trabajadores y trabajadoras a percibir el premio de jubilación descrito en el art. 41 de este convenio y primer párrafo de este artículo.

TITULO IV.- DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Artículo 115°.- Jornada de trabajo

Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán una jornada de 38 horas de promedio semanal, con un cómputo anual de 1672 horas.

Cuando el trabajador o trabajadora, tenga que desplazarse dentro de su jornada a diferentes lugares de trabajo (considerando como lugares de trabajo aquellos centros donde desarrolle su actividad), el desplazamiento computará como jornada laboral. La empresa facilitará los medios públicos o privados para dichos desplazamientos sin coste alguno para el trabajador o trabajadora.

Artículo 116°.- Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de un mes preferentemente en verano.

Además, todos los trabajadores y trabajadoras de los CEE disfrutarán de seis días laborables más distribuidos a lo largo del año

Artículo 117°.- Permisos retribuidos

En los Centros Especiales de Empleo los trabajadores y trabajadoras además de los premisos del artículo 49 del presente convenio, tendrán derecho a tres días de asuntos propios.

Artículo 118°.- El cobro durante el período de I.T.

Los trabajadores y trabajadoras de los Centros Especiales de Empleo percibirán el 75% de su retribución total, incluidos los incrementos salariales producidos durante el periodo de baja desde el primer día.

Si la incapacidad temporal, el permiso por maternidad, permiso acumulado de lactancia o suspensión de contrato por riesgo en el embarazo coinciden con el período de vacaciones estivales, éstas se disfrutarán hasta completar el mes inmediatamente después del alta, o cuando acuerden las partes.

Artículo 119°.- Formación

Los trabajadores y trabajadoras de los Centros Especiales de Empleo, tendrán derecho, como mínimo a 30 horas anuales de formación, dentro de su jornada laboral, pudiendo ampliarse en función de las necesidades de formación.

En la Comisión de Formación se estudiará la adaptación del puesto dd trabajo

Artículo 120°.- Incremento SMI.

Cuando se produzca un incremento del SMI, los puestos de trabajo de operario de 2ª, operario de 1ª y operario, verán incrementado su salario como mínimo, en el mismo porcentaje que se haya incrementado el SMI.

TITULO V.- DE LAS ASOCIACIONES, INSTITUCIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO QUE NO POSEAN NINGÚN TIPO DE CENTRO.

Artículo 121°.- Jornada de trabajo

Los trabajadores y trabajadoras de las asociaciones, instituciones y entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro tendrán una jornada de 37 horas y media de promedio semanal con un cómputo anual de 1612 horas.

Artículo 122°.- Vacaciones Estivales

Todo el personal afectado por este titulo del presente convenio, disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de un mes preferentemente en verano.

Artículo 123°.- Semana Santa y Navidad

Los trabajadores afectados por este título de este convenio, disfrutarán de trece días laborables de descanso, preferentemente, durante los periodos de Semana Santa y Navidad. Cuando por circunstancias del trabajo, no puedan disfrutarse en estos periodos, se podrán disfrutar en otros, quedando

claramente fijado en el calendario laboral de cada año, ajustándose siempre al cumplimiento anual de las 1612horas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada y vacaciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras por acuerdo o pacto de empresa antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho "ad personam".

Segunda.-

Disposición Adicional: Mediación y Arbitraje: las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación, que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Tercera.-

En caso de inaplicación del convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el art 82.3 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores y en caso de no haber acuerdo, tras haber sometido la discrepancia a la Comisión Paritaria de este convenio, se intentará solución de discrepancias al arbitraje del TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA siguiéndose con posterioridad el procedimiento establecido que finalizará con la intervención del CONSEJO TRIPARTITO para el desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación colectiva de la

Comunidad Valenciana de acuerdo con el Capítulo III del Decreto 88/2013 de 5 de julio del Consell que lo regula DOCV num.7062 de 08/07/2013 o cualquier otro que lo sustituya.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

No se podrá contratar, a partir de la publicación de este convenio a nadie en un puesto de trabajo diferente a lo previsto en el mismo.

Segunda

A efectos económicos a partir del año 2002 se aplicará un aumento lineal al profesor titular de los centros de atención especializada (categoría a extinguir) igual a la cantidad mensual que aumente el salario del Monitor durante el ejercicio correspondiente y, manteniendo por su parte los trienios dentro de sus respectivos puestos de trabajo.

Tercera

En los centros de Educación Especial concertados o conveniados, el puesto de trabajo de Cuidador es a extinguir.

Cuarta

La Comisión Paritaria será el órgano encargado de resolver las dudas que surjan acerca de la aplicación de la Tabla para las Asociaciones, Instituciones y Entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro.

DISPOSICION FINAL

La remuneración total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado, se clasificará necesariamente en uno de los grupos, subgrupos y puestos de trabajo que se especifican en este anexo.

Los centros deberán tener provistos como mínimo cuantos puestos de trabajo exija la administración para el funcionamiento de los mismos.

A.- CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.

GRUPO I.- PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

I.1.- PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSTGRADO

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

Es responsable de la orientación y el asesoramiento profesional del personal que interviene con las personas atendidas y colabora con estos en

la orientación y asesoramiento a las familias y/o responsables legales de los mismos.

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

I.1.1.- Psicólogo/a

I.1.2.- Pedagogo/a

I.1.3.- Psicopedagogo/a

I. 1.4. Médico/a

I.2.- PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

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

I.2.1.- Logopeda

I.2.2.- Maestro/a de audición y lenguaje

I.2.3.- Trabajador/a Social

I.2.4.- Diplomado/a universitario/a de enfermería.

I.2.5.- Educador/a Social.

I.2.6.- Técnico/a Integración Laboral.

I.2.7.- Terapeuta Ocupacional.

I.2.8.- Fisioterapeuta.

I.2.9.- Terapeuta de Ayuda a Domicilio.

I.2.10.- Técnico/a en Atención Temprana.

I.2.11.- Responsable de Actividades de Ocio y Vida Social.

I.2.12.- Profesor Titular.

I.2.1.- Logopeda.

Es el/la profesional que con la titulación adecuada, tiene la función de detectar, explorar, atender a los trastornos de voz, audición, habla y len-

guaje y otras técnicas de comunicación alternativas. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Elabora los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional.

I.2.2.- Maestro/a de audición y lenguaje.

Es el/la profesional que con la titulación adecuada, tiene la función de detectar, explorar, atender a los trastornos de voz, audición, habla y lenguaje y otras técnicas de comunicación alternativas. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Elabora los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional.

I.2.3.- Trabajador/a Social.

Es aquel profesional que con la titulación adecuada realiza las funciones propias de su especialidad.

I.2.4.- Diplomado/a universitario/a de enfermería.

Es el profesional que, en virtud de su titulación, es contratado para ejercer las funciones sanitarias propias de su especialidad.

I.2.5.- Educador/a Social.

Es quien, con la titulación adecuada, realiza tareas de intervención directa con las personas con discapacidad y familias.

Participa con los técnicos en el estudio y elaboración del plan de intervención de cada una de las personas con discapacidad.

I.2.6.- Técnico Integración Laboral.

Es la persona, con la titulación adecuada, responsable de la integración laboral de las personas con discapacidad, a través del contacto con empresas para la captación de ofertas de trabajo, así como empleo protegido.

I.2.7.- Terapeuta Ocupacional.

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Realiza tratamientos de terapia física con la provisión de ayudas técnicas necesarias para las actividades de la vida diaria. Realiza tratamientos para la integración sociolaboral, todo ello en colaboración con el equipo.

I.2.8.- Fisioterapeuta

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, se encarga de la prevención y/o mejora de las alteraciones referentes al aparato locomotor-neurológico.

Coordina, asesora, participa y evalúa los tratamientos fisioterapéuticos.

Asesora sobre temas de ergonomía y aplicación de ayudas técnicas a los usuarios de los servicios.

I.2.9.- Terapeuta de Ayuda a Domicilio.

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, realiza funciones de educación y atención a las personas con discapacidad, asistiéndolas en el domicilio de éstas.

I.2.10.- Técnico en Atención Temprana.

Es el profesional de grado medio (maestro de E. Especial, E. Infantil, Logopeda, maestro de audición y lenguaje) con formación específica en atención temprana o capacitado para ejercer las funciones correspondientes

de tratamiento, según las indicaciones del psicólogo o pedagogo que tutoriza la intervención de los niños y las familias.

I.2.11.- Responsable de Actividades de Ocio y Vida Social.

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, organiza y coordina estas actividades.

I.3.- PERSONAL CUALIFICADO.

Realiza las funciones de atención física, psíquica y sensorial en la vida diaria de la persona con discapacidad o enfermedad mental 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:

I.3.1.- Monitor/a Ocupacional

I.3.2.- Maestro de Taller.

I.3.3.- Educador o Monitor de Residencias, Centros de Día, Viviendas Tuteladas y Centros de Atención a Enfermos Mentales.

I.3.4.-Técnico en Integración Social

I.3.5. Monitor/a de ocio y tiempo libre

I.3.6.-Cuidador / Auxiliar Ocupacional

I.3.7.-Intérprete de lengua de signos.

I.3.1.- Monitor/a Ocupacional /Maestro de Taller.

Es aquel profesional que, con la titulación adecuada o cualquier otra que le habilite para esta función, es responsable de un taller y un grupo de usuarios especialmente, en la aplicación de los programas del área ocupacional y de formación laboral, así como en los de autonomía personal e integración social, en colaboración con el resto del equipo técnico. Es responsable de los recursos instrumentales, en cuanto al control, mantenimiento y transforma-

ción de su taller y grupo de trabajo. Participa en la elaboración y ejecución de los programas, registros, evaluación correspondientes a los usuarios de su grupo. Es el responsable directo de un grupo de personas con discapacidad en la realización de programas del centro ocupacional, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

I.3.2. Maestro de Taller.

Es aquel profesional que, con la titulación adecuada o cualquier otra que le habilite para esta función, es responsable de un taller y un grupo de usuarios especialmente, en la aplicación de los programas del área ocupacional y de formación laboral, así como en los de autonomía personal e integración social, en colaboración con el resto del equipo técnico. Es responsable de los recursos instrumentales, en cuanto al control, mantenimiento y transformación de su taller y grupo de trabajo. Participa en la elaboración y ejecución de los programas, registros, evaluación correspondientes a los usuarios de su grupo. Es el responsable directo de un grupo de personas con discapacidad en la realización de programas del centro ocupacional, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

I.3.3.-Educador/a o Monitor/a de Residencias, Centros de Día, Viviendas Tuteladas y Centros de Atención a Enfermos Mentales.

Es aquel profesional, que con la titulación adecuada o cualquier otra que le habilite, se dedica a realizar junto con el personal técnico las actividades educativas sociales y culturales que se realicen en el Centro, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

Aplica bajo la supervisión del personal técnico inmediato superior los programas de aprendizaje de hábitos de autonomía, de habilidades sociales e integración social

I.3.4.-Técnico/a en Integración Social.

Es aquel profesional que programa, organiza, desarrolla y evalúa proyectos y actividades tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar, de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que tengan por objeto la integración social, valorando la información obtenida sobre cada caso y aplicando las estrategias y técnicas adecuadas.

I.3.5.-Monitor/a de ocio y tiempo libre.

Es quien con la titulación adecuada u cualquier otra que le habilite, colabora directamente con el responsable de actividades, si lo hubiere, en la organización y realización de las actividades de ocio y vida social, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

I.3.6.-Cuidador/a / Auxiliar Ocupacional.

Es el/la trabajador/a que, poseyendo la capacidad para desarrollar funciones polivalentes en la asistencia y atención directa de las personas con discapacidad, cuidan del orden y ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, colaborando en programas de adquisición de hábitos e, incluso de modificación de conducta, pudiendo tener la responsabilidad de un grupo en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, ocio y tiempo libre, excursiones, etc., y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

I.3.7.- Intérprete de lengua de signos.

Es el profesional que interpreta la lengua de signos española y/o de otras lenguas de signos del Estado Español y realiza las actividades de estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

GRUPO II.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES

II.1.- PERSONAL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACION

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan, con el objetivo de conseguir ofrecer una mejor calidad de servicio.

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

II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO

II.1.0.1. Gerente / Director Administrativo.

II.1.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1.1. Jefe de administración.-

II.1.1.2. Oficial Administrativo de 1ª.-

II.1.1.3.- Oficial Administración de 2ª.-

II.1.1.4.- Auxiliar administrativo.

II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO

II.1.0.1. Gerente / Director Administrativo.

Es el representante de la gestión de la entidad (control presupuestario, administrativo, de personal y mantenimiento en general) en coordinación con los órganos superiores, prestando asesoramiento dentro del ámbito de sus competencias a los órganos de participación, ejerce la coordinación con los Directores técnicos, dirige, supervisa y coordina las relaciones institucionales, favorece la promoción y formación del personal. Participa en comisiones de admisión. Ejerce la jefatura del personal.

II.1.1 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1.1.-Jefe de administración.-

Es el profesional, provisto o no de poderes y que tiene a su cargo la gestión administrativa. 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.

II.1.1.2.-Oficial Administrativo de 1ª.-

Realiza todos los trabajos propios de la administración de los centros y servicios.

II.1.1.3.- Oficial Administración de 2ª.-

Es la persona que con responsabilidad restringida, a las órdenes de un superior ejecuta trabajos que requieren conocimientos generales técnicos administrativos.

II.1.1.4.-Auxiliar administrativo.

Es quien se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.

II.2. PERSONAL DE 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 una mejor calidad de servicio.

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

II.2.1.- Oficial 1ª de Servicios Generales.
II.2.2. - Gobernanta
II.2.3. - Cocinero/a Gobernante/a
II.2.4. - Oficial de 2ª de servicios generales
II.2.5.- Conductor de 1ª
II.2.6.- Conductor
II.2.7.- Guarda
II.2.8.- Ordenanza
II.2.9.- Auxiliar de servicios generales y domésticos
II.2.10.- Auxiliar de comedor
II.2.11- Auxiliar de transporte

II.2.1.-Oficial 1ª de Servicios Generales.

Es el técnico que posee y aplica los conocimientos de su especialidad.

II.2.2. -Gobernanta

Es el que se encarga de coordinar y resolver las necesidades de los servicios de limpieza, lavado o cocina en su caso

II.2.3. -Cocinero/a Gobernante/a

Es el que se encarga de la intendencia alimentaria del Centro, del suministro, elaboración y presentación de los alimentos.

II.2.4.- Oficial 2ª de Servicios Generales.

Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1ª y realiza trabajos propios de su especialidad

II.2.5.- Conductor de Primera.

Persona que estando en posesión del carnet reglamentario realiza el transporte en vehículos de más de 1 + 8 plazas

II.2.6.-Conductor.

Persona que estando en posesión del carnet reglamentario realiza el transporte en vehículos de hasta 1 + 8 plazas

II.2.7.-Guarda.

Es la persona encargada de la custodia y supervisión de las dependencias y de los centros, y del estado de las instalaciones en los momentos en los que no hay actividad normalizada, especialmente durante las noches y días festivos.

II.2.8.-Ordenanza.

Es la persona encargada de hacer recados dentro y fuera del Centro, orientar al público, copiar y fotocopiar documentos, recoger y entregar correspondencia, atender al teléfono, supervisar los accesos al centro y sus dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas y dar parte a su superior inmediato de las reparaciones necesarias.

II.2.9.-Auxiliar Servicios Generales y Domésticos.

Es la persona que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias del centro, del lavado, costura, plancha así como de los utensilios de cocina.

II.2.10.- Auxiliar de comedor.-

Es el trabajador que contratado a tal efecto y a las órdenes del equipo técnico colabora con éste a la hora de distribuir y administrar comidas a las personas con discapacidad.

II.2.11.- Auxiliar de transporte.-

Es el/la profesional que se ocupa de subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.

Controla y atiende a las personas con discapacidad, así como su aseo, hidratación y limpieza durante el trayecto.

Participa en la confección de horarios e itinerarios y de pasar parte inmediato de las incidencias.

B.-CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL.

GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA.

I.1. PERSONAL DE GRADO SUPERIOR O POSTGRADO.

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

Es responsable de la orientación y el asesoramiento profesional del personal que interviene con las personas atendidas y colabora con estos en la orientación y asesoramiento a las familias y/o responsables legales de los mismos.

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

I.1.1.- Psicólogo/a

I.1.2.- Pedagogo/a

I.1.3.- Psicopedagogo/a

I.2 PERSONAL DE GRADO MEDIO O GRADO.-ATENCIÓN DIRECTA

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

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

I.2.1.- Maestro/a de Educación Especial / Profesor/a titular de Educación Especial / Maestro/a de pedagogía terapéutica / Profesor/a de Música

/ Profesor/a de Educación Física / Profesor/a de PAM (Programa de ayuda a la mejora)

I.2.2.- Logopeda.

I.2.3.- Maestro/a de Audición y Lenguaje.

I.2.4.- Fisioterapeuta.

I.2.5.- D.U.E.

I.2.6.- Trabajador/a Social.

I.2.1.- Maestro/a de Educación Especial / Profesor/a titular de Educación Especial / Maestro/a de pedagogía terapéutica / Profesor/a de Música / Profesor/a de Educación Física / Profesor/a de PAM (Programa de ayuda a la mejora)

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación requerida, desarrolla tareas propias de su especialidad.

I.2.2.-Logopeda.-

Es el/la profesional que con la titulación adecuada, tiene la función de detectar, explorar, atender a los trastornos de voz, audición, habla y lenguaje y otras técnicas de comunicación alternativas. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Elabora los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional.

I.2.3.-Maestro de Audición y Lenguaje.

Es el/la profesional que con la titulación adecuada, tiene la función de detectar, explorar, atender a los trastornos de voz, audición, habla y lenguaje y otras técnicas de comunicación alternativas. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o

aumentativos de comunicación. Elabora los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional.

I.2.4.-Fisioterapeuta.-

Es el profesional que estando en posesión de la titulación adecuada, se encarga de la prevención, mantenimiento y/o mejora de las alteraciones referentes al aparato locomotor-neurológico. Coordina, asesora, participa y evalúa los tratamientos fisioterapéuticos. Asesora sobre temas de ergonomía y aplicación de ayudas técnicas a los usuarios de los servicios.

I.2.5.-D.U.E.-

Es el profesional que, en virtud de su titulación, es contratado para ejercer las funciones sanitarias propias de su especialidad.

I.2.6.- Trabajador Social.-

Es aquel profesional que con la titulación adecuada realiza las funciones propias de su especialidad.

I.3.- PERSONAL CUALIFICADO.-Atención directa.

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

I.3.1.- Educador de Educación Especial.

Es aquel profesional, que con la titulación adecuada o cualquier otra que le habilite, se dedica a colaborar con el equipo técnico en la ejecución de los programas educativos de hábitos de autonomía, habilidades sociales, actividades rehabilitadoras y actividades extraescolares de ocio y tiempo

libre y cualquier otra para el normal desarrollo del aula de acuerdo con su categoría laboral.

GRUPO II.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES

II.1.- PERSONAL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACION

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan, con el objetivo de conseguir ofrecer una mejor calidad de servicio.

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

II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1. Jefe de administración.-

II.1.2.Oficial Administrativo de 1ª.-

II.1.3.- Oficial Administración de 2ª.-

II.1.4.-Auxiliar administrativo.

II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1 Jefe de administración.-

Es el profesional, provisto o no de poderes y que tiene a su cargo la gestión administrativa. 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.

II.1.2.Oficial Administrativo de 1ª.-

Realiza todos los trabajos propios de la administración de los centros y servicios.

II.1.3.- Oficial Administración de 2ª.-

Es la persona que con responsabilidad restringida, a las órdenes de un superior ejecuta trabajos que requieren conocimientos generales técnicos administrativos.

II.1.4.-Auxiliar administrativo.

Es quien se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.

II.2. PERSONAL DE 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 una mejor calidad de servicio.

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

II.2.1.-Oficial 1ª de Servicios Generales.

II.2.2.- Cocinero/a Gobernante/a

II.2.3.- Oficial 2ª de Servicios Generales.

II.2.4.- Conductor de 1ª.

II.2.5.-Conductor

II.2.6.-Guarda.

II.2.7.-Ordenanza. Las dos figuras tienen las mismas competencias.

II.2.8.-Auxiliar Servicios Generales y Domésticos.

II.2.9.- Auxiliar de comedor.-

II.2.10.- Auxiliar de transporte.-

II.2.1.-Oficial 1ª de Servicios Generales.

Es el técnico que posee y aplica los conocimientos de su especialidad.

II.2.2. – Cocinero/a Gobernante/a.

Es el que se encarga de la intendencia alimentaria del Centro, del suministro, elaboración y presentación de los alimentos.

II.2.3.- Oficial 2ª de Servicios Generales.

Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1ª y realiza trabajos propios de su especialidad

II.2.4.- Conductor de Primera.

Persona que estando en posesión del carnet reglamentario realiza el transporte en vehículos de más de 1 + 8 plazas

II.2.5.-Conductor.

Persona que estando en posesión del carnet reglamentario realiza el transporte en vehículos de hasta 1 + 8 plazas

II.2.6.-Guarda.

Es la persona encargada de la custodia y supervisión de las dependencias y de los centros, y del estado de las instalaciones en los momentos en los que no hay actividad normalizada, especialmente durante las noches y días festivos.

II.2.7.-Ordenanza.

Es la persona encargada de hacer recados dentro y fuera del Centro, orientar al público, copiar y fotocopiar documentos, recoger y entregar correspondencia, atender al teléfono, supervisar los accesos al centro y sus

dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas y dar parte a su superior inmediato de las reparaciones necesarias.

II.2.8.-Auxiliar Servicios Generales y Domésticos.

Es la persona que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias del centro, del lavado, costura, plancha así como de los utensilios de cocina.

II.2.9.- Auxiliar de comedor.-

Es el trabajador que contratado a tal efecto y a las órdenes del equipo técnico colabora con éste a la hora de distribuir y administrar comidas a las personas con discapacidad.

II.2.10.- Auxiliar de transporte.-

Es el/la profesional que se ocupa de subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.

Controla y atiende a las personas con discapacidad, así como su aseo, hidratación y limpieza durante el trayecto.

Participa en la confección de horarios e itinerarios y de pasar parte inmediato de las incidencias.

C.- CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

GRUPO 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.

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.

GRUPO II.- PERSONAL MANDO INTERMEDIO.

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

Puede tener a su cargo la dirección del personal y la fase de trabajo.

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

Se incluirán dentro de este grupo los diferentes puntos de trabajo:

II.1.- Jefe/a de Administración.

II.2.- Jefe/a de Producción.

II.3.- Adjunto/a de Producción.

II.4.- Mando Intermedio.

II.1.- Jefe/a de Administración.

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 cargos que una administración supone, esta 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 su buena marcha administrativa.

II.2.- Jefe/a de Producción.

Es el profesional que bajo la dependencia del personal directivo correspondiente, es responsable de las fases de trabajo del centro, coordinando con

recursos humanos, la contratación y elaboración de planes de trabajo, para la mejora de la producción y las fases sectoriales.

II.3.- Adjunto/a de Producción.

Es el ayudante del Jefe de producción teniendo como tarea la puesta en marcha de las fases de trabajo.

II.4.- Mando Intermedio.

Son aquellos técnicos que están al frente de un taller o grupo de trabajo, coordinando, dirigiendo y supervisando el trabajo de estos y realizando asimismo la evaluación y disposición de personal, para la ejecución de los planes de desarrollo y recopilación de informes necesarios .

Realizará también el control presencial de los trabajadores.

GRUPO III - PERSONAL TITULADO.

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

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

III.1.-Personal titulado de grado superior o postgrado.

III. 2.-Personal titulado de grado medio o grado.

III.1.-Personal titulado de grado superior o postgrado.

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado superior o postgrado para ejercer labores propias de su especialidad.

III. 2.-Personal titulado de grado medio o grado.

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación de grado medio o grado para ejercer labores propias de su especialidad.

GRUPO IV.- PERSONAL DE PRODUCCION. ADMINISTRACION Y SERVICIOS GENERALES.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente.

Según el subgrupo en que se encuentre, realizara las funciones propias de su oficios en los ámbitos de producción, manipulado, administración y servicios propios de la empresa, con un grado de autonomía y responsabilidad, adecuado al puesto.

Ejecuta tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas.

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

IV.1 Personal de Producción.

En este subgrupo se incluyen aquellos trabajadores que desarrollen tareas productivas de fabricación de bienes materiales o de montajes.

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

IV.1.1.- Técnico Especialista.

IV.1.2.- Oficial/a especialista.

IV.1.3.- Auxiliar especialista.

IV.1.4.- Auxiliar General.

IV.1.5.- Operario/a.

IV.1.6.- Operario/a con necesidad de apoyo.

IV.1.1.- Técnico Especialista.

Son aquellos técnicos que desempeñan funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajo de otras personas, así como ayudar al jefe de producción o mando intermedio en su grupo.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de técnico ayudante del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.1. 2.- Oficial/a especialista.

Son aquellos técnicos que poseen y aplican cuando es necesario los conocimientos de su especialidad con corrección y eficacia.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de 1ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.1.3.- Auxiliar especialista

Son aquellos profesionales que actúan bajo las órdenes de un superior y ejecuta con suficiente corrección y eficacia trabajos propios de su especialidad.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de 2ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.1.4.- Auxiliar General .

Son aquellos profesionales que son contratados para realizar funciones elementales de carácter general a partir de una suficiente corrección y eficacia, pero sin tener grado de complejidad o especialidad.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Auxiliar General del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.1.5.- Operario/a.

Realiza operaciones básicas dentro de una unidad productiva en función del sector de actividad que desarrolle el centro, con criterios de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente, bajo la supervisión de un superior.

A partir del tercer año, a contar desde que fue contratado como operario, incluido el tiempo que estuvo contratado como operario de 1ª, o antes si la empresa así lo considera, el trabajador o trabajadora promocionara, cuando exista vacante, a auxiliar general, con preferencia sobre nuevas contrataciones. La empresa facilitará la formación necesaria para facilitar esta promoción.

En las empresas de 15 o más trabajadores, habrá como mínimo un auxiliar general por cada 15 trabajadores o trabajadoras.

Este puesto de trabajo equivale a las categorías de Operario de 1º y 2ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.1.6.- Operario/a con necesidad de apoyo.

Tiene la misma competencia prevista para el operario/a, pero precisa de apoyos de manera habitual para poder realizar la tarea asignada con calidad, seguridad y respeto al medio ambiente.

Este puesto de trabajo solo será ocupado por trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral. El ascenso a Operario será después de 3 años, en este puesto de trabajo, a partir de la fecha inicial del primer contrato.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Peón del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.2 Personal de Administración.

En este subgrupo se incluyen aquellos trabajos administrativos o de gestión, dentro de la actividad propia del centro.

IV.2.1-Oficial Administrativo de 1ª

IV.2.2-Oficial Administrativo de 2ª.

IV.2.3-Auxiliar Administrativo/a.

IV.2.1-Oficial Administrativo de 1ª

Actúa con iniciativa y responsabilidad, a las ordenes 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 calculo de nominas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de Administrativo de 1ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.2.2.- Oficial Administrativo de 2ª.

Son aquellos profesionales que con iniciativa y responsabilidad restringida, a las órdenes de un superior, ejecutan trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales técnico administrativos tales como: correspondencia, mecanografía, archivos, operaciones bancarias simples, etc. Y cualquier otra operación elemental de carácter administrativo.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de Administrativo de 2ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

A los tres años de actividad continuada, asciende al puesto de oficial/a de primera.

IV.2.3-Auxiliar Administrativo/a.

Son aquellos profesionales que se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo y que no requieren iniciativa profesional.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Auxiliar Administrativo del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3.- Personal de servicios generales/manipulados.

En este subgrupo se incluyen aquellos trabajadores que desarrollen prestación de servicios a terceros, manipulados de materiales o productos alimenticios.

Se incluyen en este subgrupo los siguientes puestos de trabajo:

IV.3.1.- Técnico Ayudante.

IV.3.2.- Oficial de 1ª.-

IV.3.3.- Oficial 2º.

IV.3.4.- Conductor.

IV.3.5.- Auxiliar de servicios generales.

IV.3.6.- Operario de 1ª.

IV.3.7.- Operario de 2ª.

IV.3.8. - Operario con necesidad de Apoyo.

IV.3.1.- Técnico Ayudante.-

Son aquellos técnicos que desempeñan funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajo de otras personas, así como ayudar al jefe de producción o mando intermedio en su grupo.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Técnico Ayudante del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3.2.- Oficial de 1ª.-

Controla la puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, planifica y gestiona, la manipulación y control de calidad de los elementos propios de las tareas a desarrollar.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de 1ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3.3.- Oficial 2º.

Estará bajo las instrucciones y directrices del oficial de 1ª, apoyándolo en su labor, gestionando y si fuera necesario manipulando los elementos propios de la actividad. Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de 2ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3.4.-Conductor.

Realiza transporte de mercancías y/o personas en vehículos de más de 8 plazas, de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y programas de servicio, aplicando el reglamento y

normativa vigente en materia de transporte de viajeros/mercancías, salud y seguridad vial.

IV.3.5.- Auxiliar de servicios generales.

Son aquellos profesionales que son contratados para realizar funciones elementales de carácter general a partir de una suficiente corrección y eficacia, pero sin tener grado de complejidad o especialidad.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Auxiliar General del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3.6.- Operario de 1ª.

Son aquellos trabajadores, que realizan funciones propias de un oficio o tarea de cierta práctica o especialidad. Estará bajo la supervisión de un encargado.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Operario de 1ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3. 7.- Operario de 2ª.

Realizara funciones sencillas, propias de un oficio o tarea de cierta práctica o especialidad y que no requieran iniciativas profesionales.

El ascenso a Operario de 1º será después de 3 años, en este puesto de trabajo.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Operario de 2ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3.8. - Operario con necesidad de Apoyo.

Realizara funciones básicas de la empresa sin necesidad de aptitudes profesionales o experiencia laboral. Estos puestos sólo serán ocupados por trabajadores y trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral.

El ascenso a Operario de 2º será después de 3 años, en este puesto de trabajo, a partir de la fecha inicial del primer contrato.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

Las tablas salariales vigentes en el momento de la firma del presente convenio son las siguientes:

1.- Tabla General de 2018: publicada en el DOGV del 15/6/2020

2.- Tabla de Centros de Educación Especial concertada o conveniada de 2018: para las categorías 1.2.1 – Maestro/a, 1.2.2 - Logopeda, 1.2.3 – Maestro/a AyL, 1.2.4 – Fisioterapeuta y 1.3.1 – Educador/a, la tabla publicada en el DOGV del 26/2/2019.

Para el resto de personal de los colegios de Educación Especial, la tabla publicada en el DOGV del 15/6/2020.

3.- Tabla para Centros Especiales de Empleo de 2020: publicadas e el DOGV del 13/10/2020, y corrección de errores publicada en el DOGV del 6/11/2020

4.- Tabla para las Asociaciones, Instituciones y Entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro (anteriormente llamada Tabla de Programas) de 2020: publicada en el DOGV del 13/10/2020.

ANEXO III

Formulario de Consulta a la Comisión Paritaria

A/A COMISIÓN PARITARIA VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

FEAD, Avda. Cortes Valencianas 41, 1º

46015 Valencia

feadcv@telefonica.net

Datos del/la consultante: (nombre, apellidos, centro de trabajo)

Dirección postal y/o dirección de correo electrónico para recibir respuesta:

Artículos del Convenio en relación a la consulta:

Consulta:

Especificar documentación adjuntada (*en caso de que la haya)

Salarios 2018, con efectos retroactivos del 1-1-2018

(DOGV 15/6/2020)
TABLA GENERAL

GRUPO I.- PERSONAL DE ATENCION DIRECTA	Salario	Trienio	P-Festiv.
I.1.- PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO	**2018**	**2018**	**2018**
I.1.1.- Psicólogo/a	2.226,43	49,66	44,86
I.1.2.- Pedagogo/a	2.226,43	49,66	44,86
I.1.3.- Psicopedagogo/a	2.226,43	49,66	44,86
I.1.4.- Médico/a	2.226,43	49,66	44,86
I.2.- PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO		-	-
I.2.1.- Logopeda	1.798,74	35,76	33,92
I.2.2.- Maestro/a de Audición y Lenguaje	1.798,74	35,76	33,92
I.2.3.- Trabajador/a Social	1.798,74	35,76	33,92
I.2.4.- Diplomado/a Universitario/a de Enfermería	1.798,74	35,76	33,92
I.2.5.- Educador/a Social	1.798,74	35,76	33,92
I.2.6.- Técnico/a Integración Laboral	1.798,74	35,76	33,92
I.2.7.- Terapeuta Ocupacional	1.798,74	35,76	33,92
I.2.8.- Fisioterapeuta	1.798,74	35,76	33,92
I.2.9.- Terapeuta de Ayuda a Domicilio	1.798,74	35,76	33,92
I.2.10.- Técnico/a de Atención Temprana	1.798,74	35,76	33,92
I.2.11.- Responsable de Actividades de Ocio y Vida Social	1.798,74	35,76	33,92
I.2.12.- Profesor/a Titular	1.482,99	33,84	33,92

I.3.-PERSONAL CUALIFICADO		-	-
I.3.1.- Monitor/a Ocup	1.445,89	31,79	29,68
I.3.2.- Mtro/a de Taller	1.445,89	35,04	29,68
I.3.3.- Educador/a, Monitor/a de Residencies, Centros de Día, Viviendas Tuteladas y Centros de Atención a Enf. Mentales	1.445,89	31,23	29,68
I.3.4.- Técnico/a en Integración Social	1.445,89	31,23	29,68
I.3.5.- Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre	1.445,89	31,79	29,68
I.3.6.- Cuidador/a, Auxiliar Ocupacional	1.209,86	26,76	25,48
1.3.7.- Intérprete de lengua de signos	1.445,89	31,79	29,68
Grupo II.- PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS		-	-
II.1. PERSONAL DE GESTION Y ADMINISTRACION		-	-
II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO		-	-
II.1.0.1.- Gerente	2.823,41	49,66	44,86
II.1.1. PERSONAL DE ADMINISTRACION	-	-	-
II.1.1.1.- Jefe/a de Administración	1.807,69	39,74	33,92
II.1.1.2.- Oficial Administr. de 1ª	1.278,03	29,05	29,68
II.1.1.3.- Oficial Administr. de 2ª	1.253,18	26,13	25,43
II.1.1.4.- Auxiliar Administr.	1.215,88	23,25	25,48
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	-	-	-
II.2.1.- Oficial 1ª de Servicios Generales	1.219,92	29,05	29,48
II.2.2.- Gobernante/a	1.219,92	31,85	29,48
II.2.3.- Cocinero/a Gobernante/a	1.219,92	31,85	29,48
II.2.4.- Oficial 2ª de Servicios Generales	1.213,48	26,13	25,43
II.2.5.-Conductor/a de Primera	1.253,18	31,85	29,68

II.2.6.- Conductor/a	1.180,94	26,13	25,43
II.2.7.- Guarda	1.091,99	24,12	25,48
II.2.8.- Ordenanza	1.091,99	23,01	25,48
II.2.9.- Auxiliar Servicios Generales y Domésticos	1.097,93	22,15	25,62
II.2.10.- Auxiliar de Comedor	1.091,99	22,15	25,48
II.2.11.- Auxiliar de Transporte	1.091,99	22,15	25,48
COMPLEMENTOS SALARIALES			
	2018		
Director/a Centro Bienestar Social	295,18		
Coord de Residencia	107,38		

TABLA DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL

Tabla de 2018 del personal docente y complementario

(Con efectos del 1-1-2018)

(DOGV 26/2/20)

	S. Base a partir del 01/01/2018	S. Base a partir del 01/07/2018	Trienio 2018	Plus Festiv. 2018
I.2.- PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO	-	-		
I.2.1.- Maestro/a de Educación Especial, Profesor/a Titular de Educación Especial, de Música, de Ed. Física o de P.A.M.	2.166,89	2.172,23	37,94	33,92
I.2.1.- Logopeda	2.139,02	2.144,29	37,03	33,92
I.2.3.- Maestro/a de Audición y Lenguaje	2.139,02	2.144,29	37,03	33,92
I.2.4.- Fisioterapeuta	1.929,23	1.933,98	37,03	33,92
I.2.5.- Diplomado/a Universitario/a de Enfermería	1.929,23	1.933,98	37,03	33,92
I.2.6.- Trabajador/a Social	1.929,23	1.933,98	37,03	33,92
I.3.- PERSONAL CUALIFICADO	-	-		
I.3.1.- Educador/a de Educación Especial	1.496,58	1.500,26	35,17	29,68

TABLA DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL

Tabla de 2018 del resto de personal

(Con efectos del 1-1-2018)

DOGV 15/6/2020

COLEGIOS EE		-	-
GRUPO I.- PERSONAL DE ATENCION DIRECTA	Salario 2018	Trienio 2018	Plus Festividad
I.1.- PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO		-	-
I.1.1.- Psicólogo/a	2.226,43	55,51	44,86
I.1.2.- Pedagogo/a	2.226,43	55,51	44,86
I.1.3.- Psicopedagogo/a	2.226,43	55,51	44,86
I.2.- PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO	-	-	-
I.2.5.- Diplomado/a Universitario/a de Enfermería	1.910,22	37,03	33,92
I.2.6.- Trabajador/a Social	1.910,22	37,03	33,92
GRUPO II.- PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS	-	-	-
II.1.- PERSONAL DE ADMINISTRACION	-	-	-
II.1.1.- Jefe/a de Administración	1.807,69	41,34	33,92
II.1.2.- Oficial Administr. de 1ª	1.278,03	32,22	29,68
II.1.3.- Oficial Administr. de 2ª	1.253,18	27,18	25,43
II.1.4.- Auxiliar Administr.	1.215,88	24,18	25,43
II.2.- PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	-	-	-
II.2.1. Oficial 1ª de Servicios Generales	1.219,92	30,22	29,68

II.2.2.- Cocinero/a Gobernante/a	1.219,92	33,22	29,68
II.2.3.- Oficial 2ª de Servicios Generales	1.213,48	27,18	25,43
II.2.4.- Conductor/a de Primera	1.253,18	33,14	29,68
II.2.5.- Conductor/a	1.180,94	27,18	25,43
II.2.6.- Guarda	1.091,99	25,09	25,43
II.2.7.- Ordenanza	1.091,99	25,09	25,43
II.2.8.- Auxiliar Servicios Generales Domésticos	1.097,93	25,09	25,43
II.2.9.- Auxiliar de Comedor	1.091,99	25,09	25,43
II.2.10.- Auxiliar de Transporte	1.091,99	25,09	25,43
		-	
COMPLEMENTOS SALARIALES	-	-	
	2018	Trienios de cargo	
Director/a de Centro de Educación Especial Concertado o conveniado	349,60	13,05	
Jefe/a de Estudios de Educación Especial Concertado o conveniado	226,36	10,87	
Secretario/a de Educación Especial concertado o conveniado	134,76	-	

ANEXO II

TABLA DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADOS O CONVENIADOS

Tabla de 2020

Con efectos retroactivos del 1-1-2020

GRUPO I.- PERSONAL DE ATENCION DIRECTA	Salario 2020	Trienio 2020	Plus Festiv.
I.2.- PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO	-	-	-
I.2.1.- Maestro/a de Educación Especial, Profesor/a Titular de Educación Especial, de Música, de Ed. Física o de P.A.M.	2.172,23	37,96	33,92
I.2.1.- Logopeda	2.153,89	37,96	33,92
I.2.3.- Maestro/a de Audición y Lenguaje	2.153,89	37,96	33,92
I.2.4.- Fisioterapeuta	1.972,66	37,96	33,92
I.2.- PERSONAL CUALIFICADO	-	-	-
I.3.1.- Educador/a de Educación Especial	1.530,27	35,17	29,68

TABLA DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADOS O CONVENIADOS

Tabla de 2021

Con efectos retroactivos del 1-1-2021

GRUPO I.- PERSONAL DE ATENCION DIRECTA	Salario 2021	Trienio 2021	Plus Festiv.
I.2.- PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO	-	-	-
I.2.1.- Maestro/a de Educación Especial, Profesor/a Titular de Educación Especial, de Música, de Ed. Física o de P.A.M.	2.173,28	37,96	33,92
I.2.1.- Logopeda	2.173,28	37,96	33,92
I.2.3.- Maestro/a de Audición y Lenguaje	2.173,28	37,96	33,92
I.2.4.- Fisioterapeuta (*)	2.021,98	37,96	33,92
I.3.- PERSONAL CUALIFICADO	-	-	-
I.3.1.- Educador/a de Educación Especial (*)	1.568,52	35,17	29,68

(*) Los salarios de estas dos figuras profesionales tendrán vigencia en tanto no se produzca el incremento salarial establecido en la Transitoria 3ª de la Ley 4/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para el ejercicio 2021 (DOGV 31/12/2020), en cuyo momento se verán incrementados en el porcentaje que corresponda.

TABLA DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Tabla 2020

Con efectos retroactivos del 1 de enero de 2020, excepto lo que se especifica para los Operarios/as (IV.1.5), Operario/a de 1ª (IV.3.6) y Operario/a de 2ª (IV.3.7)

(DOGVs 13/10/2020 y corrección de errores 6/11/2020)

GRUPO I.- PERSONAL DIRECTIVO	S. Base	Trienio	P. Festiv
GRUPO II,- PERSONAL MANDO INTERMEDIO			
II.1.- Jefe/a de Administración	1.598,81	43,65	34,75
II.2.- Jefe/a de Producción	1.557,45	42,10	34,75
II.3.- Adjunto/a de Producción	1.473,95	41,09	34,75
II.4.- Mando Intermedio	1.461,55	38,48	30,42
GRUPO III.- PERSONAL TITULADO			
III.1.- Personal titulado de Grado Superior o Posgrado	2.032,93	54,55	45,97
III.2.- Personal titulado de Grado Medio o Grado	1.578,00	39,27	34,75
GRUPO IV.- PERSONAL DE PRODUCCION, ADMINISTRACION Y SERVICIOS GENERALES			
SUBGRUPO IV.1.-PERSONAL DE PRODUCCIÓN		–	
IV. 1.1- Técnico/a Especialista	1.299,51	33,64	30,60
IV.1.2.- Oficina Especialista	1.149,53	32,10	30,60
IV.-1.3.- Auxiliar Especialista	1.124,40	28,87	30,60
IV.1.4.- Auxiliar General	1.079,90	25,68	30,60
IV.1.5- Operario/a			

De enero a junio 2020	975,62	20,72	11,78
De julio a diciembre 2020	979,80	20,72	11,78
IV1.6.- Operario/a con necesidad de apoyo	950,00	19,06	11,78
SUBGRUPO IV.2.- PERSONAL DE ADMINISTRACION			
IV.2.1.- Oficial de 1º Administración	1.149,53	32,10	30,60
IV.2.2.- Oficial de 2º Administración	1.122,57	28,87	30,60
IV.2.3.- Auxiliar Administrativo	1.082,55	25,68	30,60
SUBGRUPO IV.3.- PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES/MANIPULADOS			
IV.3.1.- Técnico/a Ayudante	1.288,57	33,65	30,60
IV.3.2.- Oficial de 1ª	1.149,53	32,10	30,60
IV.3.3.- Oficial de 2ª	1.124,40	28,87	30,60
IV.3.4.- Conductor/a	1.121,65	28,87	30,60
IV.3.5.- Auxiliar de Servicios Generales	1.079,90	25,68	30,60
IV.3.6 .- Operario/a de 1ª			
De enero a junio 2020	975,62	20,72	11,78
De julio a diciembre 2020	979,80	20,72	11,78
IV .3.7.- Operario/a de 2ª			
De enero a junio 2020	958,90	19,82	11,78
De julio a diciembre 2020	963,80	19,82	11,78
IV.3.8.- Operario/a con necesidad de apoyo	950,00	19,06	11,78

TABLA DE PROGRAMAS

(para las Asociaciones, Instituciones y Entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro)

Tabla 2020, con efectos retroactivos del 1 de septiembre de 2020 (DOGV 13/10/2020)

GRUPO I.- PERSONAL DE ATENCION DIRECTA	**S. Base**	**Trienio**	**P. Festiv.**
I.1.- PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.1.1.- Psicólogo/a	2.075,13	50,65	44,86
I.1.2.- Pedagogo/a	2.075,13	50,65	44,86
I.1.3.- Psicopedagogo/a	2.075,13	50,65	44,86
I.1.4.- Médico/a	2.075,13	50,65	44,86
I.2.- PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.2.1.- Logopeda	1.655,23	36,48	33,92
I.2.2.- Maestro/a de Audición y Lenguaje	1.655,23	36,48	33,92
I.2.3.- Trabajador/a Social	1.655,23	36,48	33,92
I.2.4.- Diplomado/a Universitario/a de Enfermería	1.655,23	36,48	33,92
I.2.5.- Educador/a Social	1.655,23	36,48	33,92
I.2.6.- Técnico/a Integración Laboral	1.655,23	36,48	33,92
I.2.7.- Terapeuta Ocupacional	1.655,23	36,48	33,92
I.2.8.- Fisioterapeuta	1.655,23	36,48	33,92
I.2.9.- Terapeuta de Ayuda a Domicilio	1.655,23	36,48	33,92
I.2.10.- Técnico/a de Atención Temprana	1.655,23	36,48	33,92
I.2.11.- Responsable de Actividades de Ocio y Vida Social	1.655,23	36,48	33,92
I.2.12.- Profesor/a Titular	1.448,46	36,48	33,92

I.3.-PERSONAL CUALIFICADO			
I.3.1.- Monitor/a Ocup	1.378,00	32,43	29,68
I.3.2.- Mtro/a de Taller	1.378,00	35,74	29,68
I.3.3.- Educador/a, Monitor/a de Residencies, Centros de Día, Viviendas Tuteladas y Centros de Atención a Enf. Mentales	1.364,70	31,85	29,68
I.3.4.- Técnico/a en Integración Social	1.364,70	31,85	29,68
I.3.5.- Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre	1.281,06	32,43	29,68
I.3.6.- Cuidador/a, Auxiliar Ocupacional	1.134,12	27,30	25,48
I.3.7.- Interprete de Signos	1.378,26	32,43	29,58
Grupo II.- PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS			
II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACION			
II.1.1.- Jefe/a de Administración	1.583,12	40,53	33,92
II.1.2.- Oficial Administr. de 1ª	1.161,98	29,63	29,68
II.1.3.- Oficial Administr. de 2ª	1.139,37	26,65	25,43
II.1.4.- Auxiliar Administr.	1.105,50	23,72	25,48
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
II.2.1.- Oficial 1ª de Servicios Generales	1.117,48	29,63	29,68
II.2.2.- Gobernante/a	1.139,21	32,49	29,68
II.2.3.- Cocinero/a Gobernante/a	1.139,21	32,49	29,68
II.2.4.- Oficial 2ª de Servicios Generales	1.112,68	26,65	25,43
II.2.5.-Conductor/a de Primera	1.155,03	32,49	29,68
II.2.6.- Conductor/a	1.082,79	26,65	25,43
II.2.7.- Guarda	1.012,71	24,60	25,48
II.2.8.- Ordenanza	1.012,71	23,47	25,48
II.2.9.- Auxiliar Servicios Generales y Domésticos	1.018,22	22,59	25,62

II.2.10.- Auxiliar de Comedor	1.012,39	22,59	25,48
II.2.11.- Auxiliar de Transporte	1.012,39	22,59	25,48
COMPLEMENTOS SALARIALES			
Director/a	300.34		
Coordinador/a	109,26		

VIII CONVENIO COLECTIVO



CCOO educació

fe.pv.ccoo.es