

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 17 de setembre de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació del text del VII Conveni Col·lectiu de Centres i Servicis d'Atenció a Persones amb Discapacitat de la Comunitat Valenciana (codi: 80000335011999). [2014/9370]

Vist el text del VII Conveni Col·lectiu de Centres i Servicis d'Atenció a Persones amb Discapacitat de la Comunitat Valenciana, subscrit, d'una part, per les organitzacions empresarials AGEVALCEE, FEAD i ASELDICOVA, i d'una altra, pels sindicats CCOO-PV i FETE-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de setembre de 2014.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

VII CONVENI COL·LECTIU LABORAL AUTONÒMIC DE CENTRES I SERVICIS D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT DE LA COMUNITAT VALENCIANA

TÍTOL PRIMER **Condicions generals**

CAPÍTOL I *Disposicions generals,* *àmbit i comissió paritària*

Article 1. Àmbit territorial

Este conveni s'aplica en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 2. Àmbit funcional

Este conveni regula les condicions mínimes de treball, entre les empreses i treballadors, que, prescindint de la naturalesa tipus o caràcter de l'entitat propietària, té per objecte l'atenció, assistència, formació, rehabilitació, promoció o inserció laboral de persones amb problemes i alteracions de tipus físic, sensorial, psíquic, caracterològic, de personalitat o trastorns de conducta social, així com les institucions, empreses i associacions constituïdes amb esta finalitat. Vinculats anteriorment pel VI Conveni Laboral Autòmic de Centres i Servicis d'Atenció a Persones amb Discapacitat i el conveni estatal vigent, i queda este com a conveni marc per al sector, i el personal que hi treballa.

Per a la consideració particularitzada dels distints tipus d'empreses i centres objecte d'este conveni, que requereixen condicions laborals diferenciades, la seua estructura considera les disposicions

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana (código: 80000335011999). [2014/9370]

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales AGEVALCEE, FEAD y ASELDICOVA, y de otra, por los sindicatos CC.OO-PV, y FETE-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de septiembre de 2014.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

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

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 Comunitat Valenciana.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones mínimas de trabajo, entre las empresas y trabajadores y trabajadoras, que prescindiendo 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, caracterológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones, empresas y asociaciones constituidas con esta finalidad. Vinculados anteriormente por el VI Convenio Laboral Autónomico 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

aplicables a cada un dels centres i empreses en funció de la tipologia següent:

A) Centres o empreses d'atenció especialitzada. De forma específica este conveni s'aplicarà en els centres de:

- Centres de dia d'atenció primerenca. per a persones amb discapacitat o amb risc de patir-la.
- Centres ambulatoris d'atenció primerenca / centres de diagnòstic, desenvolupament infantil i atenció primerenca.
- Centres ocupacionals.
- Centres de dia específics d'autisme
- Centres de dia específics de paràlisi cerebral.
- Centres de dia per a persones amb discapacitat greument afectats.

- Centres de dia per a persones amb malaltia mental crònica.

- Centres de rehabilitació i Integració Social per a persones amb malaltia mental.

- Centres específics per a persones amb malaltia mental crònica.
- Residències per a persones amb discapacitat, malaltia mental, paràlisi cerebral i/o autisme
- Vivendes tutelades, assistides, supervisades o amb suport.
- Centres d'oci i temps lliure.

I qualsevol altre centre que ja existisca o que es cree i la funció del qual siga l'especificada en este article.

B) Col·legis específics d'Educació Especial.

C) Centres especials d'ocupació.

D) Associacions, institucions o entitats sense ànim de lucre, que no poseïsquen cap tipus de centre.

S'exclouen de l'àmbit funcional del present conveni els centres específics de malalts mentals crònics (CEMM) la titularitat i gestió dels quals es duga a terme de forma privada, que s'acullen al Conveni Col·lectiu de Centres Específics de Malalts Mentals Crònics, la titularitat i gestió dels quals es duga a terme de forma privada (codi 8000635).

La relació efectuada no s'entén tancada, de tal forma que es consideraran inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni qualsevol altre centre, empresa o entitat que existisca o que es cree i tinga per objecte i finalitat l'atenció i assistència de persones amb discapacitat.

Així mateix, l'àmbit del present conveni inclou aquelles empreses i tots els seus centres de treball que, sense estar inclosos explícitament en l'anterior relació, tinguem com a activitat principal l'atenció a persones amb discapacitat en alguna de les facetes relacionades en el paràgraf anterior, d'acord amb el principi d'unitat de l'empresa.

Es faculta la comissió paritària d'este conveni perquè incorpore a esta relació els altres centres o serveis que pogueren constituir-se sempre que la seua activitat quede compresa en la definició de l'àmbit funcional d'este conveni.

Article 3. Àmbit personal

El present conveni és d'aplicació a tots els treballadors i treballadores, amb discapacitat o no –siga quina siga la modalitat de contractació–, que presten els seus serveis per a les empreses inclosos en l'article 2.

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació d'este conveni:

a) El personal funcionari o laboral que preste serveis en institucions docents o assistencials la titularitat de les quals corresponga a l'Administració Pública Estatal, Autonòmica, o Local amb conveni propi.

b) Els membres de comunitats religioses, o assessors religiosos que presten els seus serveis en estos centres.

c) El voluntariat social.

Article 4. Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor el mateix dia que es publique en el DOCV, excepte els acords parcials publicats el dia 04.02.2014 que ja van entrar en vigor a data.

La vigència s'estendrà des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2014 i els seus efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2013. Les taules salarials de 2012 tindran aplicació amb efectes retroactius des de l'1-1-2012.

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 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 autisme
- 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 rehabilitación e integración social para personas con enfermedad mental.

- Centros específicos para personas con enfermedad mental crónica.
- Residencias para personas con discapacidad, enfermedad mental, parálisis cerebral y/o autismo
- Viviendas tuteladas, asistidas, supervisadas o con apoyo.
- 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 vengán acogidos al Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (código 8000635).

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 artículo 2.

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 DOCV, salvo los acuerdos parciales publicados el día 04.02.2014 que ya entraron en vigor en esa fecha.

Su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2013 hasta 31 de diciembre de 2014 y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2013. Las tablas salariales de 2012 tendrán aplicación con efectos retroactivos desde el 1-1-2012.

Al finalitzar cada any de vigència del conveni es negociara la revisió salarial corresponent per a l'any següent.

Article 5. Pròrroga i denúncia

El conveni s'entén prorrogat d'any en any si no hi ha cap denúncia per qualsevol dels firmants.

Amb caràcter general, la denúncia haurà de formalitzar-se dins del mes de novembre de cada any, i les parts es comprometen a constituir la mesa negociadora abans del 30 de gener següent a la denúncia del conveni.

Una vegada denunciat el conveni, quedarà vigent en tots els seus termes, fins a la publicació del següent.

Article 6. Dret supletori

Per a tot allò que no preveu este conveni caldrà ajustar-se al que estableix l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat sindical, el Conveni que es negocie en l'Estat i les altres disposicions laborals de caràcter general.

En els centres d'atenció especialitzada, per al que no preveu este conveni, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei 39/2006, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència, les lleis de servicis socials i reglaments que les despleguen, a més de qualsevol altra legislació en matèria de servicis d'atenció a persones amb discapacitat que es promulguen, i les dictades en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

En els centres especials d'ocupació, per al que no preveu este conveni, caldrà ajustar-se a les disposicions del Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seua Inclusió Social (LISMI).

En els centres d'Educació Especial, les lleis educatives vigents o que puguin establir-se així com els reglaments que les despleguen.

Els convenis col·lectius d'àmbit inferior afectaran les parts firmants.

Article 7. Comissió paritària

Es constituirà una comissió paritària per a la interpretació de les clàusules del conveni, vigilància del compliment del que s'ha pactat i mediació i arbitratge en els conflictes que puguin originar-se en l'aplicació del conveni, prèvia petició expressa de les parts en conflicte i compromís d'acceptació de l'arbitratge i qualsevol altra competència que el conveni li assigne.

Igualment, quan hi haja discrepàncies podrà definir i adscriure les empreses i/o centres que exercixen les activitats englobades en l'article 2, i assimilar els grups i subgrups professionals previstos en el conveni, qualsevol altre lloc de treball que en les empreses puga existir.

Correspon també a la comissió paritària l'estudi i, si és el cas, establiment d'un fons de pensions, així com l'elaboració d'un pla de formació i perfeccionament dels treballadors i treballadores del sector, i proposar a l'Administració aquells temes que es considere oportú i que hi puguin tindre relació.

Esta comissió paritària, única per a tota la Comunitat Valenciana, estarà integrada per sis membres, un per cada una de les organitzacions empresarials amb representativitat legal suficient, independentment de la seua ratificació o no del present conveni, i tres per les organitzacions sindicals en nombre igual de membres per la part empresarial i per la sindical.

La constitució de la comissió es farà dins dels 15 dies naturals següents a la firma del present conveni. En la primera reunió es procedirà al nomenament del president o presidenta i del secretari o secretària, i s'aprovarà, si en fera falta, un reglament de funcionament de la comissió.

Els acords seran presos per vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de les organitzacions. Per a adoptar acords es requereix el vot favorable del 60 % de cada una de les dos representacions.

Es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al semestre, i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licite la majoria d'una de les parts. En ambdós casos la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'orde del dia i data de la reunió, i s'adjuntarà la documentació necessària. Només en cas d'urgència reco-

Al finalizar cada año de vigencia del convenio se negociara la revisión salarial correspondiente para el año siguiente.

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 Comunitat 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.

Artículo 7. 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 y/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 Comunitat 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 semestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de 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

neguda per ambdós parts el termini podrà ser inferior. Quan la comissió es reunisca amb caràcter extraordinari la reunió haurà de celebrar-se dins d'un termini màxim de huit dies naturals des de la data de la seua sol·licitud.

Les resolucions de la comissió seran vinculants, s'ha d'alçar acta de les reunions i arxivar els assumptes tractats.

La dita comissió paritària fixa el seu domicili en AGEVALCEE, Av. Corts Valencianes 41, 1r A, (46015) València.

Davant de qualsevol cas de suposat incompliment del conveni, per a demanar-ne una interpretació, o per a sol·licitar la mediació, o arbitratge davant d'un conflicte, les parts implicades podran dirigir-se a la comissió paritària fent constar en l'escrit: el nom i cognoms de qui fa la pregunta, DNI o semblant, domicili per a notificació, i el nom de l'empresa en què exercisca la seua funció, perquè, en la primera reunió ordinària, emeta la seua resolució sobre el tema en qüestió. Les comunicacions han de dirigir-se a l'adreça esmentada anteriorment.

Les resolucions emeses per la comissió paritària tindran la mateixa força legal que té el propi conveni i entraran a formar-ne part integrant.

CAPÍTOL II

Contractacions, cessaments i acomiadament

Article 8. Règim de contractació

El contracte haurà de formalitzar-se per escrit i en triple exemplar, i cada una de les parts se'n quedarà un, la tercera còpia per a l'organisme competent. Es facilitarà una còpia bàsica per al representant sindical, comitè d'empresa o responsable de la delegació sindical, si estiguera legalment constituïda.

La formalització de les contractacions es realitzarà per escrit i fent constar la titulació del treballador que, si és el cas, siga requerit per al lloc de treball, la duració del contracte i el grup professional i lloc de treball per al qual se'l contracta. Quan les circumstàncies ho requerisquen, l'empresa facilitarà la formació professional necessària per a adaptar al treballador o treballadora al seu lloc de treball.

Els treballadors i treballadores contractats per l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la seua duració, es consideraran fixos transcorregut el període de prova, excepte prova en contra que n'acredite la naturalesa temporal o que es demostre que la seua relació no és laboral.

Els treballadors sense contracte escrit, llevat que es demostre que la seua relació no és laboral, transcorregut el període de prova es consideraran fixos, així com aquells que, finalitzat el seu contracte o les seues pròrrogues, continuen treballant en l'empresa.

Al personal no contractat com a fix, si accedix a esta condició, se li computaran els dies treballats com a vàlids per al període de prova i per a l'antiguitat en l'empresa.

En cap cas es podrà contractar un treballador en un lloc de treball, grup i subgrup diferent dels especificats en l'annex corresponent d'este conveni, ni amb salaris inferiors als especificats per al lloc de treball.

Els delegats de personal o membres dels comitès d'empresa vetllaran pel compliment del control legal establert per a la contractació temporal.

Article 9. Forma i duració dels contractes

Hauran de constar per escrit els contractes de treball quan ho exigisca una disposició legal i, en tot cas, els de pràctiques i per a la formació, els contractes a temps parcial, fix discontinu, de relleu i els contractes per a la realització d'una obra o servici determinat. Igualment han de constar per escrit els contractes per un temps determinat la duració dels quals siga superior a quatre setmanes. Si no s'observa eixa exigència, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contra que acredite la seua naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels servicis.

Tot el personal passarà automàticament a la condició de fix si, transcorregut el termini determinat en el contracte, continua fent les seues activitats sense haver-hi hagut un nou contracte o una pròrroga de l'anterior.

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 AGEVALCEE, av. Cortes valencianas 41, 1.º A, (46015) Valencia.

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar una interpretación del mismo, 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.

Las resoluciones emitidas por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

CAPITULO II

Contrataciones, ceses y despido

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 constituída.

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 periodo 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.

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.

També adquiriran la condició de treballadors fixos els que en un període de trenta mesos hagen estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, per mitjà de dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, amb l'excepció del que en esta matèria s'establisca en cada moment per la legislació.

El que estableix el paràgraf anterior també s'aplica quan es produïsquen supòsits de successió o subrogació empresarial tal com estiga disposat legalment o convencionalment.

El que disposa el paràgraf tercer no s'aplica als contractes formatius, de releu i interinitat, als contractes temporals celebrats a l'empresa de programes públics d'ocupació-formació, així com als contractes temporals que siguen utilitzats per empreses d'inserció degudament registrades i l'objecte d'eixos contractes siga considerat com a part essencial d'un itinerari d'inserció personalitzat.

El que disposa el paràgraf tercer s'entén sense perjudi de la suspensió de l'aplicació de les dites normes establida en la legislació en cada moment.

Article 10. Modalitats de contractació

El personal afectat per este conveni s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les indicades en els apartats següents.

En cap cas els contractes temporals, a partir de la publicació del present conveni, podran sobrepassar el 33 % del personal contractat per l'empresa. Esta limitació no s'aplica a les empreses que duguen a terme programes, pel que fa als treballadors que s'hi contracten.

1. Contracte d'interinitat.

Es el que s'efectua per a substituir un treballador o treballadora amb dret a reserva del lloc de treball i pel període en què es done la dita circumstància, d'acord amb el que preveu l'article 15.1.c de l'Estatut dels Treballadors i en la seua normativa de desplegament.

El contracte d'interinitat ha de formalitzar-se per escrit, i s'hi ha de fer constar el treballador substituït, la causa determinant de la substitució i si el lloc de treball a exercir serà el del treballador substituït o el d'un altre treballador de l'empresa que passe a exercir el lloc d'aquell.

El cessament del personal interí tindrà lloc quan es reintegre la persona a qui substituïa.

2. Contractes eventuals per circumstàncies de la producció.

Es considera contracte eventual el que es concerta per a atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara tractant-se de l'activitat normal dels centres. En el contracte es consignarà, amb precisió i claredat, la causa o circumstàncies que el justifique.

La duració màxima del contracte serà de dotze mesos dins d'un període de referència de 18 mesos en els termes i condicions previstos en l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas en què es concerte per un període inferior podrà ser prorrogat mitjançant un acord de les parts, sense que en cap cas esta pròrroga de contracte pugua superar el total dels dotze mesos esmentats.

A la resolució del contracte el treballador o treballadora tindrà dret a percebre la indemnització establida per a esta modalitat de contractació per la legislació.

3. Contractes per a la realització d'una obra o servici determinat.

El contracte per a obra o servici determinat, en els termes establits en la legislació, podrà ser utilitzat per les empreses i centres que realitzen contractes o acords amb les administracions públiques, en qualsevol dels seus àmbits o amb empreses privades de qualsevol orde per a la prestació de servicis, cursos o activitats de caràcter temporal, o aquells que s'encomanen als centres i que siguen de renovació incerta o no se'n conega amb seguretat la duració.

El contracte haurà d'especificar el caràcter de la contractació i identificar el treball o tasca que constituïska el seu objecte. La duració del contracte serà la del temps exigít per a la realització de l'obra o servici,

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 aquel.

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 concierte 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 pròrroga 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 contratos 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,

respectant els límits màxims establits en l'article 15 ET, transcorreguts els quals, el treballador adquirirà la condició de fix en l'empresa.

4. Contracte en pràctiques o per a la formació.

Les contractacions portades a efecte per les empreses acollides a este conveni en les modalitats de contracte en pràctiques o de formació, tindran les remuneracions i duració establida en este article.

Contracte en pràctiques. La duració del contracte en pràctiques no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir dos anys. Quan el contracte es concerte amb una duració inferior a dos anys, les parts podran acordar fins a dos pròrroques, sense que la duració total del contracte puga excedir l'esmentada duració màxima. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompan el còmput de la duració del contracte.

La retribució en el primer any serà el 85 % del salari conveni corresponent al lloc de treball per al qual s'ha contractat i del 95 % en el segon any.

Contracte per a la formació i l'aprenentatge. Podrà celebrar-se amb treballadors i treballadores majors de 16 anys i menors de 25. Excepcionalment podrà utilitzar-se esta modalitat contractual amb treballadors entre 25 i 30 anys, d'acord amb la Disposició transitòria novena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. Si el contracte es concerta amb persones amb discapacitat, no és d'aplicació el límit màxim d'edat.

La duració del contracte no podrà ser inferior a un any ni superior a dos. Quan es concerte amb una duració inferior a dos anys, les parts podran acordar prorrogar-lo, sense que la duració total puga excedir la duració màxima. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompan el còmput de la duració del contracte.

La retribució en el primer any serà el 75 % i segon any del 85 % de la quantia que figura en les taules salarials corresponent al lloc de treball per al qual haja sigut contractat i en funció del temps efectivament treballat. En tot cas, el salari no podrà ser inferior a la part proporcional del salari mínim interprofessional per a la jornada realitzada.

El temps dedicat a activitats formatives serà durant el primer any de contracte almenys del 25 % de la jornada màxima prevista en el conveni per al seu lloc de treball, i de com a mínim el 15 % el segon any.

S'entendrà com a període de prova el temps de treball en el contracte de formació i es computarà la duració del contracte per a la formació per a adquirir o consolidar els drets que es pugen derivar en el conveni col·lectiu respecte del temps de vinculació a l'empresa.

Els treballadors contractats sota esta modalitat no podran fer treballs nocturns ni treballs a torns. Tampoc podran realitzar hores extraordinàries, excepte l'excés de les treballades per a previndre o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seua compensació com a hores extraordinàries.

El nombre màxim de contractes de formació en cada empresa no podrà excedir el fixat en la següent taula i la direcció de l'empresa emetrà un informe escrit del nombre i condicions dels contractes de formació i en pràctiques. Es remetrà una còpia de l'esmentat informe al comitè d'empresa, delegat de personal o delegat sindical. Si no tinguera representació sindical remetrà una còpia de l'informe a la comissió paritària del VII conveni autonòmic. El personal amb discapacitat que ostente relació laboral de caràcter especial no computarà als efectes previstos en la limitació del nombre de contractes per a la formació prevista en este article.

Fins a 10 treballadors: 1 contractat.

Fins a 50 treballadors: 4 contractats.

Fins a 250 treballadors: 6 contractats.

Més de 250 treballadors: 3 % de la plantilla.

5. Contracte a temps parcial.

Una persona es considerarà contractada a temps parcial quan preste servicis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior al 90 % de la jornada a temps complet establida en este conveni per al lloc de treball i grup professional pel qual se'l va contractar, i s'aplica el règim jurídic establert en l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

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. Excepcionalmente podrá utilizarse esta modalidad contractual con trabajadores de entre 25 y 30 años, de acuerdo a la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. Si el contrato se concierte 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.

Quan en l'empresa s'haja pactat una jornada inferior als límits màxims establits en este conveni, per a establir el percentatge de jornada contractada s'utilitzarà com a referència la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable del seu mateix centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitze un treball idèntic o semblant.

En el contracte de treball, que necessàriament serà per escrit, hauran de figurar-hi el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seua distribució. La jornada de treball només podrà realitzar-se de forma partida, amb una sola interrupció, quan es tracte de contractes amb una duració diària, almenys, de sis hores al dia.

Els treballadors amb contracte a temps parcial tindran preferència a ampliar la jornada, si ho necessitara l'empresa i els treballadors reunien les condicions que el lloc requerisca, amb informació als representants legals dels treballadors.

El salari d'este personal es calcularà dividint el salari mensual pel nombre d'hores establert en este conveni per al lloc de treball.

6. Contracte fix discontinu.

El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concertarà per a realitzar treballs que tinguen el caràcter de fixos discontinus, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. En el model de contracte d'esta modalitat haurà de figurar, per escrit, la duració estimada de l'activitat, la jornada laboral estimada i la seua distribució horària. L'empresa facilitarà per escrit tant als treballadors afectats com als representants dels treballadors els criteris fixats pels quals s'establirà l'orde de crida a l'activitat.

Este contracte s'utilitzarà sempre que la interrupció de l'activitat siga superior a dos mesos.

Els treballadors que realitzen estes activitats hauran de ser cridats, segons forma i orde prèviament establits, cada vegada que es reprenga l'activitat i acumularan l'antiguitat total des del seu ingrés en l'empresa; per al que no preveu este article, s'aplica la legislació vigent.

Article 11. Jubilació parcial i contracte de relleu

Els treballadors subjectes a este conveni podran acollir-se, amb l'acord previ amb la direcció de l'empresa, a la jubilació parcial anticipada, en els casos i amb els requisits establits en els articles 12.7 de l'Estatut dels Treballadors i 166 de la Llei General de la Seguretat Social, així com, altres disposicions vigents concordants.

Quan el treballador exercisca este dret, l'empresa haurà de subscriure un contracte de relleu en els termes exigits en la legislació que s'aplique, i s'aplicarà el que s'establisca en cada moment en la norma legal en vigor.

Article 12. Període de prova

De conformitat amb el conveni estatal, el període de prova per als diferents llocs de treball, serà el següent:

- Grup professional personal directiu: tres mesos.
- Grups professionals de personal d'atenció directa, personal comandament intermedi, personal titulat: dos mesos.
- Grups professionals de personal d'administració i servicis generals, personal de producció, administració i servicis generals: un mes

Durant el període de prova les parts podran desistir del contracte sense dret a la indemnització, sense termini de preavís i sense al·legació de causa. Transcorregut el període de prova, el contracte produirà plens efectes.

Article 13. Vacants i llocs de nova creació

Quan es produísca una vacante o es cree un nou lloc de treball es farà una primera fase de promoció interna en què s'oferirà en primer lloc la plaça al personal de l'empresa i als excedents voluntaris, per a això l'empresa comunicarà a tots els treballadors i excedents voluntaris la promoció. Si quedara deserta, es farà una oferta pública d'ocupació, que apareixerà en els taulers d'anuncis de l'empresa. L'empresa comunicarà als treballadors el barem i sistema de selecció que, amb un informe previ tècnic, haja acordat el consell de centre o òrgan equivalent.

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.

Artículo 11. Jubilación parcial y contrato de relevo

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

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

Artículo 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.

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 de la empresa y a los excedentes voluntarios, a tal efecto la empresa comunicará a todos los trabajadores, trabajadoras y excedentes voluntarios dicha promoción. Si quedara 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.

L'empresa, com a titular del centre o servici, decidirà els corresponents contractes de treball.

Article 14. Reserva de places per a persones amb discapacitat

Totes les empreses reservaran en les contractacions que es realitzen a partir de la publicació d'este conveni, almenys el 5 % de llocs de treball a persones amb discapacitat.

L'empresa, amb un informe previ de l'equip tècnic, determinarà, quins són els llocs de treball reservats amb esta finalitat, atenent les característiques dels graus de discapacitat, així com les adaptacions necessàries del lloc.

Article 15. Cessament voluntari

El treballador que desitge cessar voluntàriament en el servici de l'empresa està obligat a informar-ne al titular de l'empresa per escrit, i complir els següents terminis de preavís:

Tot el personal: quinze dies.

Article 16. Preavís del treballador

L'incompliment del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació donarà dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis, excepte en el cas d'accés al funcionari o a una interinitat en la Funció Pública, sempre amb preavis al titular de l'empresa dins dels set dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovats en el primer cas.

Article 17. Retard en el pagament del liquidació

Si l'empresa rep el preavis en temps i forma, estarà obligada a abonar a l'interessat la liquidació corresponent a l'acabar la relació laboral. L'incompliment d'esta obligació comportarà el dret del treballador o treballadora a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies del preavis.

Article 18. Liquidació

L'empresa està obligada, quinze dies després de ser preavisada, a entregar una proposta de liquidació perquè siga estudiada pel treballador i pels representants sindicals, excepte opinió en contra del treballador.

Per al càlcul de les liquidacions, en la part corresponent a vacances es tindrà en compte únicament el període de vacances estival establert en este conveni, no els períodes de Nadal i Setmana Santa.

Quan la finalització d'un contracte temporal coincidisca amb el període de negociació del conveni o revisió salarial, en la liquidació es farà constar que queda per liquidar el percentatge de pujada salarial que li corresponga.

Article 19. Comunicació de l'acomiadament i finalització de contractes

L'empresa està obligada a comunicar qualsevol acomiadament o finalització de contracte, excepte opinió en contra del treballador, així com les causes que el motiven als representants legals dels treballadors i al consell de centre o òrgan equivalent amb una antelació mínima de quinze dies. Durant el dit termini els representants dels treballadors podran emetre un informe al respecte.

Article 20. Readmissió en cas d'acomiadament improcedent

Quan l'acomiadament d'alguna persona siga declarat improcedent per l'autoritat competent l'empresa està obligada a la seua readmissió o a la indemnització.

Article 21. Subrogació empresarial i cessió de treballadors i treballadores

A fi de garantir  tribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació per mitjà de qualsevol de les modalitats de contractació, les empreses i centres de treball siga quina siga la seua activitat, que per raó de contractació pública, privada, per concurs, adjudicació o qualsevol altre tipus de transmissió, substituïsquen en la prestació d'un servici o activitat una empresa o entitat que, sota qualsevol forma jurídica i tant en règim

La empresa, como titular del centro o servicio, decidirán 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 deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Todo el personal: 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, no los períodos de Navidad y Semana Santa.

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

de relació laboral ordinària o especial, estiguera inclosa en l'àmbit funcional del conveni, se subrogarà obligatòriament en els contractes de treball de tots els treballadors que estigueren adscrits a eixe servei o activitat.

L'esmentada subrogació es produirà en la totalitat de drets i obligacions dels treballadors, i se'n garantirà la seua continuïtat en la prestació del servei i serà imperativa encara que això implicara la transformació d'un contracte formalitzat a l'empara de la relació laboral especial en centres especials d'ocupació en un contracte i relació laboral ordinària de persones amb discapacitat o minusvalidesa.

La subrogació es produirà respecte del següent personal:

a) Treballadors en actiu que presten serveis en el dit centre, siga quina siga la naturalesa de la relació laboral i la modalitat contractual.

b) Treballadors que en el moment de canvi de titularitat de la contracta, servei o activitat es troben en estat d'incapacitat temporal, malalts, accidentats o en situació de permís o excedència, si hagueren estat adscrits.

c) Treballadors que substituïsquen algun dels treballadors mencionats en l'apartat anterior.

d) Els treballadors contractats per una empresa a què se li haja encomanat la gestió d'un centre acollit al present conveni, per a la prestació de serveis en un centre concret i específic, tindran la consideració de fixos de centre, en tant el dit servei el faça l'empresa per a la qual presten els serveis o, si és el cas, l'empresa que resulte nova responsable de la gestió del centre.

A fi d'instrumentar la subrogació, l'empresa ixent haurà d'entregar a l'entrant, almenys una setmana abans de finalitzar el seu servei, la documentació següent:

Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.

Fotocòpia de les tres últimes nòmines mensuals dels treballadors afectats.

Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels tres últims mesos.

Relació de personal en què s'especifique: nom i cognoms, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances i qualsevol modificació d'estos que s'haja produït en els tres mesos anteriors juntament amb la justificació de la modificació, modalitat de la seua contractació, especificació del període de mandat si el treballador és representant sindical i data de gaudi de les seues vacances.

Informe d'IT o confirmació de l'informe.

Dies d'assumptes propis ja aprofitats, dies de descans i justificació d'altres llicències retribuïdes.

Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, si els ha tramitat l'empresa ixent.

Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador afectat en què es faça constar que este ha rebut de l'empresa ixent la seua liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, i que no en queda pendent cap quantitat. Este document haurà d'estar en poder de la nova adjudicatària en la data de l'inici del servei com a nova titular.

En qualsevol cas la relació laboral entre l'empresa ixent i els treballadors només s'extingix en el moment en què es produïska de fet la subrogació a la nova adjudicatària.

Quan la nova empresa adjudicatària siga un centre especial d'ocupació podrà assumir amb el procés de subrogació fins al nombre màxim de treballadors sense relació laboral de caràcter especial que la pròpia regulació legal de constitució i manteniment d'un centre especial d'ocupació permetia i, tot això, atenent al compliment legal i reglamentari de creació i funcionament dels centres especials d'ocupació. No obstant això, amb caràcter excepcional, mentre eixe centre especial d'ocupació mantinga l'adjudicació de l'esmentada contracta, podrà subrogar-se en la totalitat de la plantilla dels treballadors de l'empresa ixent.

En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta, —així com, respecte de qualsevol altra figura o modalitat que supose la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques—, que duguén a terme l'activitat que es tracte, els treballadors de l'empresa ixent passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta

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 estos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Parte de 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 este 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 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

que haja de realitzar el servici, respectant esta els drets i obligacions que disfruten en l'empresa subrogada.

En cas de canvi del titular de la contracta, la nova empresa respectarà obligatòriament el contracte existent entre el treballador i l'anterior empresa, així com tots els drets derivats, com ara lloc de treball, salaris, antiguitat, jornada, horari, vacances, etc.

Acreditació documental. Tots els supòsits anteriorment previstos, s'hauran d'acreditar documentalment per l'empresa o entitat ixent a l'entrant, per mitjà dels documents que es detallen en este article.

El termini d'entrega serà de cinc dies hàbils comptats a partir del moment en què l'empresa entrant comuniqui a la ixent el canvi de l'adjudicació de servicis.

En cap cas es podrà oposar a l'aplicació del present article, i en conseqüència a la subrogació l'empresa entrant, en el cas que l'empresa ixent no li haguera proporcionat a l'entrant la documentació a què està obligada. I això amb independència que poguera exigir-li a aquella la indemnització pels danys i perjudis que en el seu incompliment li haja pogut ocasionar.

Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos respecte als treballadors entre l'empresa ixent i la que haja de realitzar el servici:

a) Els treballadors percebran les seues retribucions mensuals en la data establida i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en els cinc dies següents a la data de terminació de la contracta de l'empresa ixent.

b) Els treballadors que no hagueren descansat els dies de vacances, dies de descans corresponents, assumptes propis o altres descansos o permisos retribuïts al moment de produir-se la subrogació, descansaran els que tingueren pendents en les dates que tinguen previstes, amb la nova adjudicatària del servici.

Si la subrogació d'una nova titular de la contracta implicara que un treballador realitze la seua jornada en dos centres de treball distints, i afecta només a un el canvi de titularitat de la contracta, els titulars gestionaran la pluriocupació legal del treballador, així com el gaudi conjunt del període vacacional, i l'empresa ixent abonarà la liquidació de les parts proporcionals de les pagues corresponents. Esta liquidació no implicarà la liquidació si continua treballant per a l'empresa.

L'aplicació d'este article serà de compliment obligatori per a les parts a les quals vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador, i la subrogació opera tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, encara que el treballador seguisca vinculat a l'empresa cessant d'una banda de la seua jornada. En este cas es procedirà tal com determina l'apartat anterior.

No desapareix el caràcter vinculant d'este article, en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligue a la suspensió del servici per temps no superior a un any. En este cas, la dita circumstància donarà lloc a promoure expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritze la suspensió dels contractes de treball dels empleats que resulten afectats. A la finalització del període de suspensió, estos treballadors tindran reservat el lloc de treball en el centre en qüestió, encara que a eixa data s'adjudicara el servici a una altra empresa.

En el cas que un client rescindira el contracte d'adjudicació d'un servici amb una empresa, per qualsevol causa, amb la idea de realitzar-lo amb el seu propi personal, i posteriorment contractara amb una altra de nou el servici en el termini d'un any, la nova concessionària haurà d'incorporar a la seua plantilla el personal afectat de l'anterior empresa, sempre que es donen els requisits establits en el present article.

En el cas que el propòsit del client, al rescindir el contracte d'adjudicació del servici que es tracte, per qualsevol causa, fóra el de realitzar-lo amb personal propi però de nova contractació, quedarà obligat a incorporar a la seua  illa els treballadors afectats de l'empresa fins al moment prestadora del dit servici.

La subrogació del personal, així com els documents a facilitar, operaran en tots els supòsits de subrogació de contractes dels corresponents servicis, i això encara que la relació jurídica s'establisca només entre qui adjudica el servici per un costat i l'empresa que resulte adjudicatària

la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando esta 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 comuniqui 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 solo 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 contratos de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa

d'un altre, i s'aplicarà obligatòria, en tot cas, la subrogació de personal, en els termes indicats i això amb independència tant de l'aplicació, si és el cas, del que preveu l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors, com de l'existència per part de l'empresari i xent d'altres contractes alienes a la que és objecte de subrogació.

CAPÍTOL III Retribucions

Article 22. Salariis

Els salaris del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'este conveni estarà constituït per:

- a) Salari base.
- b) Complementos específics.
- c) Complementos per l'exercici de càrrecs unipersonals.
- d) Antiguitat.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent i dins de la jornada laboral. Serà abonat en xec o taló bancari, transferència o altres modalitats, amb l'acord previ amb els treballadors, sempre que la modalitat siga acceptada per l'Administració Pública als efectes de justificació.

Article 23. Mobilitat funcional a llocs de treball de major retribució

Quan s'encomane al personal, sempre amb causa justificada, una funció superior a la corresponent al seu lloc de treball, percebrà la retribució corresponent a aquella mentre subsistisca tal situació.

Si el període de temps de la mencionada situació és superior a sis mesos durant un any, l'interessat tindrà dret a estar classificat en el nou lloc de treball que exercisca, sempre que posseïska la titulació requerida i no es tracte de substitució de persones amb dret a reserva del lloc de treball.

Article 24. Mobilitat funcional a llocs de treball de menor retribució

Si per necessitats imprevisibles de l'empresa esta precisara destinar algú a tasques corresponents a un lloc de treball inferior al seu, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, i li mantindra la retribució i la resta de drets corresponents al seu lloc de treball. Esta situació es plasmarà per escrit en un acord, i es precisarà, sempre que siga possible, la temporalitat de la situació, fent referència a este article i amb coneixement dels representants legals dels treballadors.

Article 25. Bestretes

Tot el personal té dret a percebre bestretes a compte del seu treball, sense que puga excedir l'import del salari mensual, sempre que l'empresa puga. En cas de denegació i a sol·licitud del treballador, es demanarà un informe del representant dels treballadors. En els centres específics d'Educació Especial concertats el titular tramitarà la petició davant de l'Administració perquè satisfaga la bestreta.

Article 26. Taules salarials

Les taules salarials corresponents a 2012, 2013 i 2014 que apareixen en els annexos del present conveni corresponen a la jornada que, per als diferents grups, es pacta en els articles corresponents.

Així mateix, es modifiquen els triennis del professorat dels col·legis d'Educació Especial, inclòs en el pagament delegat i els complementos funcionals per càrrec d'estos centres, corresponents als anys 2009, 2010, 2011, en les quanties que apareixen en l'annex II (taules salarials).



Article 27. Antiguitat

Per cada trienni vençut, tot el personal dependent d'este conveni tindrà dret a percebre la quantitat que, per a això, s'indica en les taules salarials per a cada categoria.

que resulte adjudicatària 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.

CAPÍTULO III Retribuciones

Artículo 22. Salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estará constituido 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 siempre que dicha modalidad sea aceptada por la Administración Pública a efectos de justificación

Artículo 23. 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 aquella 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 esta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un puesto de trabajo inferior al suyo, solo 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 a 2012, 2013 y 2014 que aparecen en los anexos del presente convenio corresponden a la jornada que, para los diferentes grupos, se pacta en los artículos correspondientes.

Asimismo se modifican los trienios del profesorado de los colegios de Educación especial, incluido en el pago delegado y los complementos funcionales por cargo de estos centros, correspondientes a los años 2009, 2010, 2011, en las cuantías que aparecen en el anexo II (tablas salariales).

Artículo 27. 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.

L'import de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment. La data del còmput d'antiguitat serà la d'ingrés en l'empresa.

Per a tots els treballadors i treballadores, exceptuant els que treballen en col·legis d'Educació Especial o centres especials d'ocupació, se suspèn amb caràcter general la meritació per a l'adquisició de triennis, durant 12 mesos, en el període comprés entre l'1 de gener de 2014 i el 31 de desembre de 2014.

Article 28. Pagues extraordinàries

Els treballadors i treballadores compresos en l'àmbit d'aplicació del present conveni percebran com a complement periòdic de venciment superior a un mes l'import de dos gratificacions extraordinàries, equivalents cada una d'elles a una mensualitat del salari base i antiguitat. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre.

Al personal que cesse o ingresse en l'empresa en el transcurs de l'any se li abonaran els complements de venciment superior al mes abans expressats, i es prorratejarà l'import en proporció al temps de servei.

De comú acord entre l'empresari i els interessats, podrà acordar-se el prorrateig de les dos gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats, si no es feia fins a la data.

Article 29. Complementos funcionals

El personal a qui se li encomane algun dels càrrecs funcionals descrits en els articles corresponents percebrà, mentre exercisca la seua comesa, els complements assenyalats per a això en les taules salarials.

Així mateix tindrà dret a una distribució diferent de les hores d'atenció directes i complementàries.

Article 30. Plus de transport

Aquelles empreses que van abonar alguna quantitat com a millora per concepte de transport o distància continuaran fent-ho, sense que siga susceptible d'absorció durant la vigència del present conveni, i s'incrementarà en el mateix percentatge que augmente el salari.

Quan un centre de treball estiga situat a més de 2 km del casc de la població, l'empresa posarà a disposició dels seus empleats mitjans de transport acoblats a l'horari dels treballadors, els abonarà l'import del bitllet en un mitjà de transport públic si n'hi havia o, en últim terme, abonarà a cada un l'import de 0,26 € per quilòmetre.

Article 31. Vigilància del transport i del menjador

Transport

La vigilància del transport serà encomanada a personal contractat per a este servei.

Quan el personal de plantilla utilitze per als seus desplaçaments al centre de treball el mateix vehicle en què viatgen les persones amb discapacitat i li fóra encomanada la vigilància d'estes, tindrà dret a una gratificació de 111,47 € si la dedicació és d'una hora diària, i 163,51 € si és de dos. Este servei no computarà com a integrant de la jornada laboral; en tot cas estes hores tindran caràcter voluntari.

No tindrà dret a este complement qui faça el servei dins de la seua pròpia jornada de treball. I en este cas el servei no tindrà caràcter voluntari.

Menjador

La vigilància i atenció del menjador serà encomanada a personal contractat per a este servei.

Quan el personal de plantilla es faça càrrec de l'atenció i vigilància del menjador, a qui li foren encomanades estes tasques tindrà dret a una gratificació mensual de:

- Vigilància de menjador: 66,87 € si la dedicació és d'una hora diària, i de 126,37 € si es de dos.
- Donar de menjar: 111,47 € per una hora de dedicació, 163,51 € per dos hores.

Este servei no computarà com a integrant de la jornada; en tot cas estes hores tindran caràcter voluntari.

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.

Artículo 28. 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 29. 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.

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

Artículo 30. 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 0,26 € por kilómetro.

Artículo 31. 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 discapacidad y le fuere encomendada la vigilancia de estas, tendrá derecho a una gratificación de 111,47 € si la dedicación es de una hora diaria, y 163,51 € 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: 66,87 € si la dedicación es de una hora diaria, y de 126,37 € si es de dos.
- Dar de comer: 111,47 € por una hora de dedicación, 163,51 € por dos horas.

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

Qui preste este servici dins de la seua jornada de treball no tindrà dret al complement i la prestació no tindrà caràcter voluntari. No obstant tindrà dret a gaudir gratuïtament dels servicis d'alimentació.

Article 32. Ús del vehicle propi

Quan es requerisca un treballador per a prestar voluntàriament un servici amb ús del vehicle particular d'este se l'indemnitzarà a raó de 0,26 euros/km recorregut.

Article 33. Treball nocturn

Les hores treballades entre les 22 i les 6 hores tindran la consideració de treball nocturn i es retribuiran amb un complement específic de nocturnitat que equivaldrà al 25 % sobre el salari ordinari.

Article 34. Plus de festivitats

Tot el personal que, en l'exercici del seu lloc de treball realitze la jornada laboral entre les 0 hores i les 24 hores de dies festius o diumenges, tindrà dret a un complement específic de festivitats previst en l'annex de taules salarials. Este complement correspon a cada mòdul de huit hores treballades en diumenge o festiu. Per cada hora treballada en festiu o diumenge correspondrà la quantitat que apareix en el mencionat annex per a cada lloc de treball, dividida per 8.

Article 35. Hores extraordinàries

Són hores extraordinàries totes les que es facen per damunt de la jornada estipulada en este conveni per a cada grup i per desig exprés de l'empresa.

Les hores extraordinàries en cap cas podran ser retribuïdes amb un increment inferior al 75 % sobre les ordinàries. En tot cas, amb l'acord previ entre empresa i treballadors, podran ser compensades amb dies de permís.

Els treballadors amb discapacitat, que exercisquen el seu treball en un centre especial d'ocupació, no podran realitzar hores extraordinàries, en funció de la legislació.

Article 36. Manutenció

El personal que, de mutu acord amb l'empresa, utilitze els servicis d'alimentació o d'allotjament abonarà com a màxim el 50 % del cost del menú.

Article 37. Dietes

L'import de la mitja dieta serà de 17 i € la dieta completa de 36,42 €. L'allotjament es pagarà per la presentació de factura o directament per part de l'empresa.

Si el desplaçament es realitza en transport públic, se li abonarà el preu del bitllet. Si ho fa en vehicle propi, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 30 d'este conveni.

Article 38. Abonament de retards

En el cas que a un treballador o treballadora li finalitze la relació laboral durant el període de negociació del conveni, tant si firma la liquidació com no, l'empresa li abonarà, a partir de la publicació del conveni o les taules corresponents i amb efectes retroactius, els retards que li corresponguen.

Article 39. Premi de jubilació

Tots els treballadors tindran dret a percebre al jubilar-se un premi de jubilació si compten amb antiguitat de com a mínim 15 anys en l'empresa.

Percebran l'import corresponent a 3 mensualitats extraordinàries, si bé en els centres que reben subvenció de la Conselleria de Benestar Social, la percepció de la tercera mensualitat, estarà condicionada que l'esmentada conselleria aporte els fons necessaris.

L'import de les dites mensualitats serà igual al salari real que percebera el treballador en el moment de la jubilació, excepte en el cas dels treballadors que hagueren optat per la jubilació parcial, en què es calcularà com si mantinguera la jornada completa.

Quien preste este servicio dentro de su propia jornada de trabajo no tendrá derecho al complemento y la prestación del mismo no tendrá carácter voluntario. No obstante tendrá derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación.

Artículo 32. Uso del vehículo propio

Cuando se requiera a un trabajador o trabajadora para prestar voluntariamente un servicio con uso del vehículo particular de este se le indemnizará a razón de 0,26 € km recorrido.

Artículo 33. 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 34. 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. 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.

Artículo 35. 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 36. 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 37. 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 30 de este convenio.

Artículo 38. 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 39. 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 que reciben subvención de la Conselleria de Bienestar SOCIAL, la percepción de la tercera mensualidad, estará condicionada a que la citada 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.

CAPÍTOL IV

*Jornada de treball, vacances**Article 40. Jornada de treball*

Caldrà ajustar-se al que preveu este conveni col·lectiu en els articles corresponents dels títols segon, tercer, quart i quint.

Article 41. Calendari laboral

Els representants sindicals, de comú acord amb l'empresa, establiran un calendari laboral intern del centre en què s'incloga el període de vacances, els festius, els descansos setmanals, els permisos especials i la recuperació dels festius treballats, respectant el còmput anual per als servicis corresponents i salvant la deguda atenció dels servicis que hagen de funcionar. Este calendari haurà d'estar confeccionat abans del 31 de gener de cada any.

Per a l'execució d'allò que s'ha assenyalat en el paràgraf anterior, es tindrà en compte la legislació.

Article 42. Descans setmanal

Tot el personal tindrà dret a un descans setmanal continuat de 48 hores en dissabte i diumenge.

Quan les característiques del treball no ho permeten, este descans es disfrutará en altres dies de la setmana, i s'intentarà que, almenys, vint-i-quatre hores corresponguen al dissabte o al diumenge.

Article 43. Treball nocturn

Per circumstàncies especials, o perquè així ho requereix la naturalesa del centre (residències, etc.) o del treball realitzat entre les 22 i les 6 hores, el personal de plantilla afectat percebrà un plus específic que es preveu en l'article 33.

Article 44. Jornada continuada

Quan s'establisca la jornada continuada, tot el personal tindrà dret a un descans de vint minuts computables dins de la jornada laboral.

Durant els mesos de juny, juliol i setembre, si la legislació no obliga al contrari, els representants sindicals, de comú acord amb l'empresa, podran acordar la realització de la jornada de forma continuada.

Article 45. Vacances d'estiu

Se seguirà el que hi preveuen els articles corresponents dels títols segon, tercer, quart i quint d'este conveni.

Article 46. Setmana Santa i Nadal

Se seguirà el que hi preveuen els articles corresponents dels títols segon, tercer, quart i quint d'este conveni.

CAPÍTOL V

*Permisos, excedències**Article 47. Permisos retribuïts*

Els treballadors, amb l'avis previ i el justificant corresponent, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent. Estes hores seran considerades com a hores de treball efectiu:

a) Quinze dies en cas de matrimoni o per unió de fet, degudament registrada en el Registre de la Comunitat Valenciana.

b) Fins a tres dies laborables en cas de malaltia greu, operació quirúrgica amb hospitalització o sense o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat, afinitat o unions de fet degudament registrades. Quan per eixe motiu siga necessari desplaçar-se fora de la província el permís serà de 5 dies. Si el desplaçament és fora de la Unió Europea, el permís serà de 7 dies.

c) Pel naixement  d'un fill o filla, o en cas d'adopció, el pare tindrà dret a un permís de tres dies laborables, consecutius o no, però comptats en el període de 15 dies a partir de la data del naixement o de l'arribada de l'adoptat a la llar.

Per a tot això, el part per cesària tindrà la consideració d'operació quirúrgica.

CAPITULO IV

*Jornada de trabajo, vacaciones**Artículo 40. 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 41. Calendario laboral

Los representantes sindicales, de común acuerdo con la empresa, establecerán un calendario laboral interno del centro en el que se contemple el período de vacaciones, los festivos, los descansos semanales, 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.

Artículo 42. 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 43. 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 33.

Artículo 44. Jornada continuada

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

Durante los meses de junio, julio y septiembre, si la legislación no obliga a lo contrario, los representantes sindicales de común acuerdo con la empresa podrán acordar la realización de la jornada de forma continuada.

Artículo 45. Vacaciones de verano

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

Artículo 46. 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 47. 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 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. Cuando con tal motivo sea necesario desplazarse fuera de la provincia el permiso será de cinco días. Si el desplazamiento es fuera de la Unión Europea el permiso será de 7 días.

c) Por el nacimiento de un hijo o hija, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de tres días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha del nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar.

A estos efectos, el parto por cesárea tendrá la consideración de operación quirúrgica.

d) Es concedirà el temps necessari per a assistir el treballador o acompanyar els seus fills menors d'edat o els familiars de primer grau majors de 65 anys a consultes, tant del metge de capçalera com dels especialistes, quan no siga possible acudir fora de les hores de treball.

e) Un dia per trasllat de domicili habitual en la pròpia localitat i dos en distinta.

f) Un dia per boda de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu es requerisca desplaçar-se a més de 200 km el permís serà de dos dies. Si el desplaçament és fora de la Unió Europea, el permís serà de tres dies..

g) Permís per compliment de deures inexcusables de caràcter públic i personal. Tindran dret a permís durant el temps necessari per al compliment sempre que no puga efectuar-se fora de l'horari de treball.

h) Pel temps indispensable per a atendre els danys produïts per catàstrofes en els béns immobles que constituïsquen la vivenda habitual del treballador.

i) Per a realitzar funcions sindicals o de representació de personal, en els termes establits legalment i en este conveni.

j) Per a realitzar exàmens oficials es concedirà únicament el temps necessari per a la realització de l'examen.

k) Per a assistir a cursos de preparació al part, les embarassades podran sol·licitar, a partir del sext mes, una hora diària tres vegades a la setmana.

l) Per a guardar el repòs prescrit pel metge en el certificat P.10, quan la duració de la malaltia no siga causa d'una IT.

Article 48. *Permís sense sou*

Tot el personal podrà sol·licitar fins a tres mesos de permís sense sou per any, que haurà de ser-li concedit si ho sol·licita amb un preavís d'un mes, llevat de cas de greu necessitat o impossibilitat demostrada, en la qual circumstància no s'exigirà cap termini concret de preavís. En cas de sol·licitar este permís diversos treballadors en un mateix centre, l'empresa podrà limitar el gaudi d'este dret, amb criteris que es negociaran entre l'empresa i els representants legals dels treballadors.

Article 49. *Excedències*

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa, en els termes que preveuen els articles següents.

En ambdós casos el treballador no tindrà dret a retribució, excepte el que estableix el capítol corresponent a drets sindicals.

Article 50. *Excedència forçosa*

Seràn causa d'excedència forçosa les següents:

a) Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball.

b) Per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a què pertanga el treballador tinga representativitat legal suficient en el sector.

c) Per a atendre un familiar greument malalt, fins al segon grau de consanguinitat, computant-se l'antiguitat els dos primers anys.

d) Excedència d'un any per a aquells treballadors, després de cinc anys d'exercici actiu en la mateixa empresa, amb reserva del lloc de treball i sense còmput d'antiguitat durant eixe període.

e) Excedència especial sense dret a percepció salarial per al treballador per naixement d'un fill, adopció o acolliment, que donarà dret a reincorporar-se immediatament al centre de treball una vegada finalitzada. La seua duració màxima serà de 5 anys, i es computarà l'antiguitat durant els dos primers anys.

f) Qualsevol altra que legalment s'establisca.

Les excedències previstes en els apartats c i e, el període de duració de les quals pot disfrutarse de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

d) Se concederá el tiempo necesario para asistir al trabajador o acompañar a sus hijos menores de edad o a los familiares de primer grado mayores de 65 años a consultas, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo.

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

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

g) 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.

h) Por el tiempo indispensable para atender los daños producidos por catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador.

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

j) Para realizar exámenes oficiales se concederá únicamente el tiempo necesario para la realización del examen.

k) Para asistir a cursillos de preparación al parto las embarazadas podrán solicitar, a partir del sexto mes, una hora diaria tres veces a la semana.

l) Para guardar el reposo prescrito por el médico en el certificado P.10, cuando la duración de la enfermedad no sea causa de una IT.

Artículo 48. *Permiso sin sueldo*

Todo el personal podrá solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si lo solicita con un preaviso de un mes, 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.

Artículo 49. *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 50. *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 período de duración puede disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Article 51. Regulació de l'excedència forçosa

El treballador o treballadora que gaudisca d'excedència forçosa té dret a reserva del lloc de treball, còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps que dure i a reincorporar-se a l'empresa.

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, tindrà trenta dies naturals per a reincorporar-se a l'empresa; si no ho feia, causarà baixa definitiva en l'empresa.

L'excedència forçosa haurà de ser concedida automàticament, després d'haver presentat la corresponent documentació acreditativa.

Article 52. Excedència voluntària

L'excedència voluntària es concedirà sempre prèvia petició per escrit amb un mes d'antelació, i pot sol·licitar-la tot el treballador que tinga almenys 1 any d'antiguitat en l'empresa i no haja disfrutat d'excedència durant els dos anys anteriors.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim d'un any amb reserva del lloc de treball. Esta excedència podrà prolongar-se fins a 3 anys, i reservar-se el lloc de treball durant els dos primers anys i fins a tres si les dos parts així ho acorden.

L'excedència voluntària podrà ser prorrogable, a petició del treballador, fins a un màxim de 5 anys sense reserva del lloc de treball. En este cas el treballador que gaudisca de l'excedència voluntària reingressarà en l'empresa tan prompte com com es produïska la primera vacante en la seua especialitat o categoria laboral.

Per a tot això no s'entendrà per vacante la realització d'una substitució temporal.

No obstant això, si es produïra una vacante d'inferior categoria a la que abans ocupava, el treballador en excedència podrà optar-hi i esperar que es produïska la que corresponga a la seua categoria.

Durant el temps d'excedència voluntària no se li computarà l'antiguitat.

Si la concessió de l'excedència voluntària fora motivada per gaudi de beca, viatges d'estudis, participació en cursos de perfeccionament propis de l'especialitat del treballador, per l'exercici de labors humanitàries o per a l'adquisició de les noves titulacions exigides per al seu lloc de treball, sempre que siga inferior a tres anys se li computarà l'antiguitat durant el dit període d'excedència, així com el dret a reincorporar-se al lloc de treball, tenint l'obligació de fer-ho en un termini màxim de set dies.

S'inclou també en este article l'excedència voluntària en les condicions que es marquen en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, a saber: «el treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que es reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no major de cinc anys. Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència».

Article 53. Reingrés del treballador

El personal en situació d'excedència amb reserva de lloc de treball comunicarà per escrit a l'empresa amb un termini mínim d'un mes la seua decisió de reincorporar-se al seu lloc de treball, sempre que siga possible.

Article 54. Maternitat

Les empreses, afectades per este conveni col·lectiu s'atindran a allò que s'ha regulat en la Llei 39/1999, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, i en la Llei 3/2007, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Hòmens.

En el supòsit de part, les treballadores tindran dret a setze setmanes retribuïdes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon i ampliables igualment en dos setmanes més, en cas de discapacitat del fill. Este període es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguen immediatament posteriors al part.

En cas de defunció de la mare, amb independència que esta realitzara o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del període de suspensió del contracte de treball per maternitat, computat des de la data del part, i sense que es descompte la part que la mare haguera pogut disfrutar amb anterioritat al part.

Artículo 51. 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 aquella 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 52. 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 dos años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año 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 artículo la excedencia voluntaria en las condiciones que se marcan en el artículo 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 solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia».

Artículo 53. 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 54. Maternidad

Las empresas, afectadas por este convenio colectivo se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, y en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más, en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licitara reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudi de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballen, la mare, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar entre que l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball esta es trobe en situació d'incapacitat temporal.

Els períodes a què es referix el present apartat, podran disfrutar-se en règim de jornada completa o jornada parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, amb la corresponent prolongació del període de gaudi.

En el cas que la mare no tinguera dret a suspendre la seua activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen la dita activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que haguera correspost a la mare.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, caldrà ajustar-se al que preveu la legislació.

Les treballadores en situació de llicència a causa d'embaràs, rebran el 100 % de la retribució en els termes que estableix la legislació.

Quan les vacances coincidisquen totalment o parcialment amb el període de llicència per maternitat, adopció o acolliment, estes es disfrutaren fins a completar el mes, a continuació dels dits períodes o quan acordem les parts, inclús en cas de superar l'any natural.

Article 55. Paternitat

Els treballadors tindran dret al gaudi del permís de paternitat establert en l'Estatut dels Treballadors i la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la duració del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida.

Article 56. Lactància

El treballador que siga progenitor, adoptant o acollidor, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, fixada a la seua elecció, que podrà dividir en dos fraccions. Els treballadors (ambdós progenitors) que facen ús d'este dret, podran acumular-lo en jornades completes, i gaudir-lo a continuació de la finalització de permís per maternitat.

La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

En el cas del professorat dels col·legis, esta llicència serà d'un mes.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat.

Este dret podrà ser gaudit indistintament per ambdós progenitors en el cas que ambdós treballen.

Article 57. Adopció i acolliment

En el supòsit d'adopció o acolliment de menors de fins a sis anys, el permís tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon.

Este permís també es disfrutará en els supòsits d'adopció o acolliment de menors, majors de sis anys, quan es tracte de menors amb discapacitat o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

En el cas que ambdós progenitors treballen, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran disfrutar-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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 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 aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

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

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el periodo de licencia por maternidad, adopción o acogimiento, estas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación de dichos periodos o cuando acuerden las partes, incluso en caso de superar el año natural.

Artículo 55. Paternidad

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute del permiso de paternidad establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de Ampliación de la Duración del Permiso de Paternidad en los casos de Nacimiento, Adopción o Acogida.

Artículo 56. 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 múltiple.

En el caso del profesorado de los colegios, esta licencia será de un mes.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 57. 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.

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, siempre con periodos ininterrumpidos.

Els treballadors en situació de llicència per adopció o acolliment dels supòsits abans mencionats percebran el 100 % de la seua retribució en termes que establisca la legislació vigent.

En el supòsit d'adopció o acolliment, el personal tindrà dret al temps necessari per a realitzar totes les gestions que siguen de compliment obligatori per a la consecució de l'adopció o l'acolliment (entrevistes, etc.), sempre que no siga possible realitzar-les fora de les hores de treball, i pel temps necessari.

Article 58. Reducció de jornada per atenció de menors o familiars que no poden valdre's per si mateixos

El personal que per raons de guarda tinga a la seua atenció directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física o psíquica que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a una llicència consistent en una reducció proporcional de les retribucions i horari. Dins dels límits establits en l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors. Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda. Al finalitzar el període d'esta llicència tornarà automàticament a la seua jornada laboral anterior.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada prevista en este article, correspondrà al treballador, dins de la seua jornada ordinària, i es podrà acumular la reducció en jornades completes, de comú acord entre empresa i treballador.

Article 59. Reducció de jornada per atenció de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu

El treballador que siga progenitor, adoptant o acollidor, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, de la mitat de la duració d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat de la seua atenció directa, contínua i permanent, tot això acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor complisca els 18 anys, en els termes establits en l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada prevista en este article, correspondrà al treballador, dins de la seua jornada ordinària, i esta reducció es podrà acumular en jornades completes, de comú acord entre empresa i treballador.

CAPÍTOL VI
Milliores socials

Article 60. El cobrament durant el període d'IT

Tots els treballadors i treballadores (exceptuant el que preveu l'article 111 del títol tercer, l'article 115 del títol quart i en el paràgraf segon d'este article), en situació d'incapacitat temporal rebran el complement següent:

- Durant els tres primers dies de la baixa, el complement necessari fins a completar el 50 % de la seua retribució total.
- Des del quart fins al vinté dia des de l'inici de la baixa és completat fins al 75 % de la seua retribució total.
- Des del vinté primer dia fins al tercer mes inclusivament des de l'inici de la baixa és completat fins al 100 % de la seua retribució total inclosos.

En tots els casos anteriors, s'inclouran els complements salarials produïts en el període de baixa.

Quan la situació d'incapacitat seguísca produïda per: malaltia greu, intervenció quirúrgica amb hospitalització o sense, baixes d'incapacitat temporal per contingències professionals o accident de treball, rebran el complement necessari fins a completar el 100 % de la seua retribució salarial, des del primer dia de baixa, inclosos els complements salarials

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 58. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por si 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, 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.

Artículo 59. 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 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.

CAPITULO VI
Mejoras sociales

Artículo 60. El cobro durante el periodo de IT

Todos los trabajadores y trabajadoras (exceptuando lo previsto en el artículo 111 del título tercero, el artículo 115 del título cuarto y en el párrafo segundo de este artículo) en situación de incapacidad temporal recibirán el complemento siguiente:

- Durante los tres primeros días de la baja, el complemento necesario hasta completar el 50 % de su retribución total.
- Desde el cuarto hasta el vigésimo día desde el inicio de la baja se completará hasta el 75 % de su retribución total.
- Desde el vigésimo primer día hasta el tercer mes inclusive desde el inicio de la baja se completará hasta el 100 % de su retribución total incluidos.

En todos los casos anteriores, se incluirán los complementos salariales producidos en el período de baja.

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 com-

produïts en el període de baixa, durant els tres primers mesos. En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins al 100 % un mes més per cada trienni d'antiguitat.

Article 61. Prioritat d'admissió d'usuaris en els centres

La comissió paritària estudiarà la fórmula de fer valdre la prioritat d'admissió en els centres per als fills, germans o tutelats dels treballadors i treballadores i del titular dels centres afectats per este conveni.

Article 62. Assegurances de responsabilitat civil, invalidesa i mort

Totes les empreses hauran de comptar amb una pòlissa d'assegurances que garantisca la cobertura de responsabilitat civil de tot el personal afectat per este conveni.

D'esta pòlissa serà contractant, acceptant i depositària l'empresa.

Les empreses afectades per este conveni disposaran d'esta pòlissa en el termini de dos mesos, a partir de la publicació d'este conveni, notificaran públicament al començament de cada curs escolar o any natural als seus treballadors i treballadores els detalls d'esta i els procediments que s'ha de seguir en cas de sinistre, i posaran a disposició de la representació legal dels treballadors una còpia de la pòlissa.

Haurà d'estar assegurat tot el personal, inclòs el que és trobe en situació d'excèdencia forçosa.

En extracte, les garanties de les pòlisses ressenyades seran les següents:

– Responsabilitat civil: en què puguen incórrer els assegurats amb motiu de les seues actuacions exclusivament professionals, i s'hi inclourà fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que puguen ser assegurats pel ram d'automòbils i qualsevol dany immaterial que no seguisca conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per esta pòlissa.

Accidents individuals patits pels assegurats en l'exercici de la professió.

– Capital assegurat en cas de mort: 18.700 € com a mínim,

– Capital assegurat per invalidesa permanent: 30.050 € com a mínim.

En les pòlisses que és renoven a partir de la publicació del conveni següent.

Article 63. Roba de treball

L'empresa facilitarà roba de treball a tot el personal, en el cas que les característiques del lloc de treball ho requerisquen.

CAPÍTOL VII
Formació

Article 64. Formació

La taula negociadora s'adherix a l'Acord Nacional de Formació Continua de la Fundació Tripartida per a la Formació i l'Ocupació (FTFE).

Article 65. Comissió sectorial de formació

En el marc d'este conveni és constituirà en el termini màxim de 3 mesos a partir de la seua entrada en vigència la comissió paritària sectorial de formació, que estarà composta al 50 % per les parts negociadores del conveni, igualment és comunicarà la seua constitució a les comissions de la Fundació Tripartida per a la Formació Continua, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

Article 66. Formació permanent

Els treballadors afectats per este conveni podran arribar amb l'empresa a acords per a la formació i reciclatge professional. La duració màxima de les activitats i cursos per a este fi no superarà les 40 hores, excepte raons justificades.

Quan estos cursos de reciclatge siguin a proposta de l'empresa, esta abonarà els gasos. En tots els altres supòsits l'empresa estudiarà fórmules d'ajuda per a sufragar els costos.

Per a la realització d'exàmens oficials caldrà ajustar-se a què estableix l'article 47.j d'este conveni.

plementos 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 61. Prioridad de admisión de usuarios en los centros

La Comisión paritaria estudiará la fórmula de hacer valer la prioridad de admisión en los centros para los hijos, hermanos o tutelados de los trabajadores y trabajadoras y del titular de los centros afectados por este convenio.

Artículo 62. 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 excendencia 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 immaterial 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: 18.700 € como mínimo,

– Capital asegurado por invalidez permanente: 30.050 € como mínimo.

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

Artículo 63. Ropa de trabajo

La empresa facilitará ropa de trabajo a todo el personal, en caso de que las características del puesto de trabajo lo requiera.

CAPITULO VII
Formación

Artículo 64. Formación

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

Artículo 65. 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 Comunitat Valenciana como en el estatal.

Artículo 66. 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 47.j de este convenio.

Article 67. Principis generals

L'empresa i la representació dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret derivat de la relació laboral el de la formació i promoció en el treball, i salvaran en qualsevol cas les necessitats d'organització i bon funcionament de l'empresa.

Article 68. Objectius de la formació

La formació professional en l'empresa, centre o entitat s'orientarà cap als objectius següents:

- a) Adaptació al lloc de treball i a les modificacions d'este.
- b) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en el grup i lloc de treball.
- c) Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- d) Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació d'este conveni, així com l'ampliació dels coneixements dels treballadors i de les treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements d'altres llocs de treball.
- e) Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball, en evitació de riscos laborals.
- f) Qualsevol altre objectiu que beneficie professionalment tant el propi treballador o treballadora com la dinàmica de l'empresa o l'atenció efectiva de les persones amb discapacitat o malaltia mental.

Article 69. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a la seua assistència a cursos els treballadors i les treballadores que hagen participat en menys ocasions, i aquells treballadors i treballadores que ocupen llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs o vagen a realitzar-la en un futur pròxim, així com els treballadors i treballadores temporals, no qualificats o persones amb discapacitat.

Les decisions respecte d'això seran adoptades entre l'empresa i els representants del personal de mutu acord.

Article 70. Permisos individuals de formació (PIF)

Les treballadores i treballadors afectats per este conveni, podran sol·licitar permisos individuals de formació d'acord amb el que preveu la legislació vigent en cada moment. Les accions formatives, aprovades per la comissió paritària sectorial estatal de formació, per als quals és poden sol·licitar permisos individuals de formació hauran de complir els requisits següents, d'acord amb el que preveu la normativa citada:

- a) No estar incloses en les accions finançades en el catàleg general d'accions formatives de l'empresa o agrupat.
- b) Estar dirigides a la realització o adaptació de les qualitats tecnico-professionals del treballador/a i/o a la seua formació personal.
- c) Estar reconegudes per una titulació oficial.
- d) Queden excloses del permís de formació les accions formatives que no és corresponen amb la formació presencial. No obstant s'admetrà la part presencial de les accions formatives realitzades per mitjà de la modalitat a distància.
- e) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís individual de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

La duració del permís no sobrepassarà les 200 hores a l'any.

CAPÍTOL VIII

Seguretat i salut laboral

Article 71. Seguretat i salut laboral

En el marc de les seues responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals per mitjà de l'adopció de quantes mesures siguen necessàries i  és d'una acció permanent a fi de perfeccionar els nivells de protecció existents.

Amb este fi, les empreses i el personal afectat per este Conveni compliran les disposicions sobre Seguretat i Salut Laboral contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, Llei 54/2003, de 12 de desembre, de Reforma del Marc Normatiu de la

Artículo 67. 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 68. 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 69. 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.

Artículo 70. Permisos individuales de formación (PIF)

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.

CAPITULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 71. 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

Prevenció de Riscos Laborals, RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, en matèria de coordinació d'activitats empresarials i la resta de normativa vigent.

Per a això, s'hauran de nomenar els delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut en els àmbits en què la llei estableix.

Article 72. Examen de salut

El personal afectat per este conveni tindrà dret a un examen de salut específic i periòdic, adequat al risc laboral, d'acord amb la Llei de Prevenció de riscos Laborals (art. 22), prèvia acceptació de l'interessat.

Les proves mèdiques que es realitzen s'ajustaran als llocs de treball i als protocols establits pel Ministeri de Sanitat.

El titular de l'empresa informará els representants del personal sobre els servicis que en esta matèria ofereix la mútua contractada.

Article 73. Malalties professionals

La comissió paritària, en el termini de sis mesos des de la publicació d'este conveni, gestionarà davant de l'autoritat competent la creació d'un servici especialitzat en malalties professionals (foniatria, problemes nerviosos...), així com la seua catalogació i atenció.

Article 74. Canvi de lloc de treball per a embarassades

En el cas d'embaràs o durant el període de lactància de les treballadores afectades per este conveni, quan hi haja perillositat o risc, a proposta del delegat de prevenció de salut laboral, l'empresa, establirà el canvi de treball pertinent o el mecanisme més adequat per a evitar els riscos esmentats.

Article 75. Plans d'autoprotecció

Tots els centres de treball han de comptar amb un pla d'emergència actualitzat que incloga el pla d'evacuació, d'acord amb el Reial Decret 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball.

El pla d'autoprotecció s'inspirarà al marge del Reial Decret sobre senyalització anteriorment esmentat, tant en l'Orde de 13 de novembre de 1984 (BOE 17), i en la Llei de 21 de gener de 1985 (BOE 25), sobre protecció civil. Este pla d'emergència i evacuació es consultarà entre els treballadors i treballadores i permetrà la seua participació. Així mateix, i tal com estableixen les disposicions legals enumerades es realitzarà anualment i serà revisat i modificat tant en funció de la seua eficàcia com quan es canvien o alteren algun dels llocs o llocs de treball.

L'empresari haurà d'informar els treballadors i treballadores, amb caràcter previ, la contractació dels servicis de prevenció.

Així mateix, l'empresa informará els representants dels treballadors i treballadores i a estos de les conseqüències sobre la salut que es deriven del treball realitzat per mitjà de l'avaluació de riscos i que puguin influir negativament en el desplegament de l'article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 76. Equips de Protecció Individual (EPIS)

L'equip de protecció individual (EPI) de seguretat és qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador i la treballadora perquè li protegisca d'un o més riscos que puguin amenaçar la seua seguretat o la seua salut, així com qualsevol complement o accessori destinat amb este fi.

L'empresa posarà a disposició de cada treballador o treballadora els equips de protecció i seguretat necessaris en funció del lloc de treball que ocupe, a més dels que es requereixen per altres treballs no habituals; firmará el registre d'entrega de cada equip de protecció individual, i en eixe moment se l'informará dels riscos de què el protegeixen, caducitat i mesures que ha d'adoptar per a la seua cura i manteniment; i estarà igualment a la seua disposició el seu fullet informatiu.

Article 77. Delegats de prevenció

Respecte a la designació, nomenament, funcions i garanties dels delegats de prevenció, caldrà ajustar-se al que preveu la legislació vigent.

El crèdit horari dels delegats de prevenció serà el que corresponga com a representants dels treballadors en esta matèria específica, de con-

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 72. Examen de salud

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a un examen de salud específico y periódico, adecuado al riesgo laboral, de acuerdo con la Ley de Prevención de riesgos Laborales (art. 22), 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 73. 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 (foniatria, problemas nerviosos, etc.), así como su catalogación y atención.

Artículo 74. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas

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.

Artículo 75. 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 17) y en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE 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 estos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 76. 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 77. 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,

format amb el que preveu l'article 68 de l'ET i, a més, el necessari per a la realització de les comeses següents:

- a) El corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut.
- b) El corresponent a reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos.
- c) El destinat per a acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.
- d) El destinat per a acompanyar la inspecció de treball i seguretat social en les visites al centre de treball.
- e) El derivat de la visita al centre de treball per a conèixer les circumstàncies que han donat lloc a un dany en la salut dels treballadors i treballadores.
- f) El destinat a la seua formació.

Article 78. Comissió sectorial de seguretat i salut laboral

En el marc d'este conveni es constituirà la comissió sectorial de seguretat i salut laboral com a òrgan de participació, elaboració, execució i supervisió en la matèria, en el termini dels tres mesos següents a la firma del conveni i tindrà una composició de quatre membres per cada una de les parts firmants del conveni. Esta comissió tindrà com a objectiu coordinar, executar i supervisar el desplegament efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i adequar-lo a la normativa vigent. Així com la realització d'estudis basats en els comunicats de baixa i accidents de treball, per a recomanar a les empreses afectades per este conveni els mitjans necessaris per a evitar eixes situacions i millorar la salut laboral dels treballadors i treballadores. A estos efectes, la comissió sol·licitarà a les empreses la informació necessària per a l'elaboració de l'estudi.

Esta comissió sectorial de seguretat i salut laboral fixa el seu domicili en AGEVALCEE, avinguda de les Corts Valencianes 41,1r a (46015) València.

CAPÍTOL IX *Drets sindicals*

Article 79. Tancaments i expedients de regulació d'ocupació

Qualsevol gestió encaminada a tancaments o expedients de regulació d'ocupació que afecten els treballadors d'este conveni s'informarà dels representants dels treballadors.

Article 80. De tots els treballadors

Cap treballador podrà ser discriminat per raó de la seua afiliació sindical, i podrà expressar amb llibertat les seues opinions, així com publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social.

Tot treballador podrà ser elector i elegible per a ostentar càrrecs sindicals, sempre que reuneixca els requisits establits en l'Estatut dels Treballadors i la LOLS.

Article 81. De l'assemblea de treballadors i treballadores

Es garanteix el dret dels treballadors i treballadores a reunir-se l'empresa sense presència d'esta, sempre que no es pertorbe la realització de les activitats d'esta i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent.

L'assemblea pot estar constituïda pel personal d'un centre o de diversos centres de l'empresa. Ha de ser convocada pels delegats o delegades de personal, pel comitè d'empresa, per una secció sindical, o pel 20 % de la plantilla del centre o de l'empresa.

Les reunions s'hauran de comunicar al representant legal de l'empresa, amb una antelació de 24 hores, amb indicació dels assumptes inclosos en l'orde del dia i les persones no pertanyents a la plantilla que assistiran a l'assemblea.

L'empresa i la representació legal dels treballadors acordaran les mesures oportunes per a evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

En períodes de negociació del conveni col·lectiu, les assemblees es podran realitzar en horari laboral, i els treballadors i treballadores disposaran de 15 hores anuals, sempre que es mantinguin els servicis mínims necessaris.

ca, de conformitat 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 78. 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. Esta 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 AGEVALCEE, av. Cortes Valencianas 41,1.º a (46015) Valencia.

CAPÍTULO IX *Derechos sindicales*

Artículo 79. 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 80. 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 81. 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.

Article 82. Dels afiliats i afiliades

D'acord amb l'article 8 del títol IV de la LOLS, els treballadors i treballadores afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat.
- b) Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, sense pertorbar l'activitat normal del centre.
- c) Rebre informació que li remeta el seu sindicat.
- d) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguen interessar als afiliats i als treballadors en general, l'empresa posarà a la seua disposició un tauler d'anuncis que s'haurà de situar en el centre de treball i en lloc on es garantisca un adequat accés a este de tots els treballadors i treballadores.

Article 83. Descompte de la quota sindical

A requeriment escrit dels treballadors afiliats a les centrals sindicals, les empreses podran descomptar en les seues nòmines l'import de la quota sindical, que s'ingressarà en el compte que el sindicat corresponent determine.

Article 84. Seccions sindicals

Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat.

Els representants d'estes seccions sindicals no comptaran amb els drets que la llei atorga als delegats de personal o membres de comitè d'empresa, llevat que tinguen esta condició.

Les seccions sindicals tenen tots els drets que la llei els reconega i els que es determinen en este conveni, entre estos:

- Difusió lliure en l'empresa de les publicacions, avisos i opinions.
- El de reunió en els locals de l'empresa, en les mateixes condicions que s'assenyalen per a l'assemblea de treballadors.

En aquelles empreses que compten amb més de 100 treballadors i no hi haja representativitat d'alguna de les organitzacions sindicals firmants d'este conveni, es podran constituir seccions sindicals amb els mateixos drets que la llei atorga als delegats de personal o membres de comitès d'empresa.

Article 85. Representants dels treballadors i membres de comitès d'empresa

El treballador, previ avís amb una antelació mínima de 24 hores i justificació, es podrà absentar del treball, amb dret a remuneració, per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment i en este conveni.

En el cas que un representant dels treballadors o membre del comitè d'empresa realitze sempre torn nocturn i haja de fer ús de l'esmentat crèdit horari, disfrutará d'este en la jornada immediatament anterior a l'activitat que haja de realitzar.

Article 86. Garanties dels delegats i delegades de personal

Els delegats de personal exerciran mancomunadament davant de l'empresari la representació per a la qual van ser triats i tindran les mateixes competències, drets i garanties establits per als comitès d'empresa en la legislació vigent.

Article 87. Acumulació d'hores sindicals

Per a facilitar l'activitat sindical en l'empresa, província, regió, comunitat autònoma o estat, les centrals sindicals amb dret a formar part de la taula negociadora d'este conveni podran acumular les hores dels distints membres dels comitès d'empresa i, si és el cas, dels delegats de personal pertanyents a les seues organitzacions en aquells treballadors, delegats o membres del comitè d'empresa que les centrals sindicals designen.

Per a fer efectiu  estableix este article, els sindicats comunicaran a la Patronal el desig d'acumular les hores dels seus delegats. Cada central sindical podrà negociar amb la patronal, al nivell que corresponga, la mencionada acumulació d'hores sindicals.

Els acords que, als efectes de fixar el nombre de permanents sindicals, es negocien amb les conselleries corresponents en aplicació d'este

Artículo 82. 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 83. 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 84. 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 85. 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 86. 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 87. 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 consellerias correspondientes en aplicación

article, també es notificaran a l'organització patronal. En este cas, les conselleries corresponents faran efectius els salaris d'estes permanents sindicals.

Els sindicats tenen l'obligació de comunicar a l'empresa el nom del seu treballador alliberat, prèvia acceptació expressa d'este.

Article 88. Negociació col·lectiva

Els treballadors i treballadores afiliats a centrals sindicals amb implantació en el sector a nivell nacional o autonòmic que es mantinguin en actiu en alguna empresa i hagen sigut designats com a membres de la comissió negociadora (i sempre que l'empresa siga del sector afectat per la negociació o arbitratge), previ avís i justificació posterior, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguen necessaris per a l'adequat exercici de la seua tasca negociadora, tant en la negociació de futurs convenis com en les sessions de la comissió paritària de mediació, arbitratge i conciliació.

Article 89. Drets dels sindicats

Els qui ostenten càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

a) A l'assistència i accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, prèvia comunicació a l'empresari amb una antelació de 48 hores com a mínim, sense interrompre el treball normal.

b) Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per a la realització de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec.

c) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva de lloc de treball i al còmput de l'antiguitat mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu, i s'hauran d'incorporar al seu lloc de treball dins dels dos mesos següents a la data del cessament en el seu càrrec.

Article 90. Eleccions sindicals

Als centres que tinguen entre sis i deu treballadors o treballadores es podran celebrar eleccions sindicals, en aplicació de l'article 62.1 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors aprovat pel RDL 1/1995, de 24 de març.

CAPÍTOL X

Faltes, sancions, infraccions

Article 91. Faltes lleus

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) L'abandó del servei sense causa justificada, encara que siga per breu temps, sempre que pels perjudis que origine a l'empresa, a les persones amb discapacitat o als/a les companys/es de treball no haja de ser considerada greu o molt greu.

b) Negligència en el compliment de les normes i instruccions rebudes.

c) 3 faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies.

d) No notificar en un termini de 24 hores següents a l'absència, els motius que van justificar la falta al treball.

Article 92. Faltes greus

Serán faltas greves:

a) L'actuació amb persones amb discapacitat que implique falta de respecte i de consideració a la dignitat de cada una d'elles, sempre que no reunisca condicions de gravetat que merezca la seua qualificació com a molt greu.

b) Falta d'atenció deguda al treball encomanat i la desobediència a les instruccions dels seus superiors en matèria de servei amb perjudi per a l'empresa o per a les persones amb discapacitat.

c) Més de 3 i menys de 10 faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies.

d) L'incompliment de les mesures de seguretat i protecció establides per l'empresa; si este incompliment implicara risc d'accidents per a si o per als seus companys/es o persones ateses en el centre o perill d'avaries en les instal·lacions, podrà ser considerada com a falta molt greu.

e) Faltar injustificadament al treball més d'un dia en un període de 30 dies.

f) La reiteració o reincidència en falta lleu en el termini de 60 dies

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 88. 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 89. Derechos de los sindicatos

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a:

a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario con una antelación de 48 horas como mínimo, sin interrumpir el trabajo normal.

b) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

c) 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 90. 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

CAPITULO X

Faltas, sanciones, infracciones

Artículo 91. Faltas leves

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.

b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

c) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

Artículo 92. 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

Article 93. Faltes molt greus

Serán faltes molt greus:

a) L'actuació amb persones amb discapacitat que implique falta de respecte o de consideració a la dignitat de cada un d'estes.

b) L'abandó del treball o negligència greu quan cause greus perjudis a l'empresa o pugua originar-los a les persones amb discapacitat.

c) Els maltractaments de paraula o obra als caps i companys/es.

d) El frau, la deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt, robatori o complicitat, tant en l'empresa com a tercers persones, comesa dins de les dependències de l'empresa o durant el servei.

e) L'incompliment de les mesures de seguretat i protecció establides per l'empresa.

f) L'abús d'autoritat.

g) La simulació de malaltia o accident.

h) La falta injustificada al treball durant 3 dies en un període d'un mes.

i) Més de 20 faltes de puntualitat comeses en un any.

j) La reiteració o reincidència en faltes greus comeses durant un trimestre.

Article 94. Sancions

L'empresa té facultat d'imposar sancions. Totes les sancions s'hauran de comunicar per escrit al treballador/a, i indicar els fets, la graduació d'esta i la sanció adoptada.

Les faltes greus o molt greus hauran de ser comunicades per al seu coneixement als representants legals dels treballadors si els hi haguera.

Les sancions màximes que podran imposar les empreses, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes, seran les següents:

a) Faltes lleus:

Amonestació verbal. Si foren reiterades, amonestació per escrit.

b) Faltes greus:

Amonestació per escrit amb coneixement dels delegats de personal o comitè d'empresa.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 15 dies quan hi haja reincidència.

c) Faltes molt greus:

Amonestació d'acomiadament.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 60 dies.

Acomiadament.

Article 95. Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors i treballadores prescriuran, en cas de faltes lleus, als deu dies, les greus als quinze dies i les molt greus als cinquanta dies, en tots els casos a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió.

Article 96. Infraccions dels empresaris

Davant de la suposada omisió o acció comesa pels titulars de les empreses que siguen contràries al que disposa este conveni i la resta de disposicions legals, el personal contractat, a través dels representants legals dels treballadors, tractarà, en primera instància, de corregir la suposada infracció i s'apel·larà verbalment o per escrit al titular de l'empresa.

Si en el termini de deu dies, des de la notificació oficial al titular, no haguera rebut solució, o esta no fóra satisfactòria per al reclamant, podrà incoar expedient davant de la comissió paritària de conciliació, arbitratge i interpretació, la qual, en el termini màxim de vint dies des de la recepció d'este, emetrà dictamen.

Qualsevol de les parts podrà apel·lar al dictamen de la inspecció de treball o Conselleria d'Ocupació, Indústria i Comerç.

En tot cas caldrà ajustar-se al que preveuen les disposicions legals vigents i especialment a lo disposat en la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

Artículo 93. 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 94. 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 95. 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 96. 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 10 días, desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o esta 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 20 días desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Conselleria 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.

CAPÍTOL XI

*Pla d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació**Article 97. Pla d'igualtat*

D'acord amb el que estableix la Llei 3/2007, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Hòmens, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, mesures que negociaran i, si és el cas, acordaran, amb la representació legal dels treballadors, en la forma que es determine en la legislació laboral.

En el cas d'empreses de més de 250 treballadors, les mesures d'igualtat que es referix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat contemplaran, entre altres coses, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i hòmens, la conciliació laboral, personal i familiar i prevenció d'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequada respecte a determinats centres d treball.

Objectius o referents dels plans d'igualtat

Serán objectius preferents d'estos plans d'igualtat:

1. Promoure la participació dels treballadors i les treballadores en la formació contínua i en la formació professional.
2. La igualtat retributiva per a treballs del mateix valor.
3. L'eradicació de qualsevol conducta que suposara assetjament sexual o assetjament per raó de gènere.
4. Eliminar qualsevol situació que supose discriminació directa o indirecta.
5. Garantir oportunitats a les dones perquè es puguén situar en un pla d'igualtat en relació als hòmens en tots els àmbits de l'empresa.

6. Enfocaments de gènere en matèria de Salut Laboral.

Estos objectius es concentraran en els plans que s'aproven en cada empresa, i s'hauran de plasmar en les mesures i pràctiques a adoptar per a aconseguir l'objectiu que es tracte en cada cas.

7. Promoure la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les treballadores i els treballadors.

Per a cada objectiu s'arbitraran quantes mesures siguen necessàries perquè es puguén mesurar i avaluar el grau de consecució dels objectius que s'hagen fixat.

b) Negociació en les empreses.

Es crearà, en cada empresa que vinga obligada per disposició legal vigent, una comissió composta pels membres designats per la part social i la part patronal que en cada moment considere i que serà l'encarregada de negociar els plans d'igualtat en l'àmbit de les empreses segons el que estableix este capítol.

Esta comissió funcionarà d'acord amb les regles establides per al comitè d'empresa en l'estatut dels treballadors.

Els punts recollits com a objectius prioritaris no esgoten els camps de negociació i d'acords que eventualment es pogueren adoptar en les empreses.

c) L'empresa proporcionarà formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens a les persones que formen part de la comissió d'igualtat.

A més, l'empresa posarà en marxa accions de sensibilització en igualtat de gènere i de prevenció de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual per a tota la plantilla.

CAPITULO XI

*Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación**Artículo 97. Plan de igualdad*

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de 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 mas de 250 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 capítulo, 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, tendentes 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.

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.

7. 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 de 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 capítulo.

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.

Article 98. Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

De conformitat amb la legislació vigent en el marc del pla d'igualtat i amb l'objectiu de previndre l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual, l'empresa i la representació legal negociaran un protocol d'actuació que comprendrà el compromís de l'empresa de previndre i no tolerar eixes conductes, el tractament reservat de les denúncies i garantirà la immunitat de les víctimes i els testimonis, la identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulen una queixa o denúncia i la informació dels drets dels treballadors i les treballadores.

Article 99. Protecció a les víctimes de la violència de gènere

Els treballadors o treballadores que tinguen la consideració de víctimes de la violència de gènere tindran dret, en els termes que preveu l'estatut dels treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball (art. 37.7 de la LET), a la mobilitat geogràfica i al canvi de centre de treball (art.40.3bis i 49.1 de la LET), a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball (article 45.n i 48.6 de la LET) i a l'extinció del seu contracte de treball (art. 52.d i 55.b) de la LET.

També els serà aplicable tots els beneficis a este efecte previstos en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

TÍTOL II

De les empreses centres i servicis d'atenció especialitzada

Article 100. Òrgans de participació

Tots els centres disposaran d'un Reglament en què s'establisca, com a mínim, la participació democràtica, els òrgans de participació, en els quals estiguen representades totes les parts i les normes de funcionament.

Article 101. Jornada de treball

En els centres ambulatoris d'atenció Primerenca, la jornada del personal d'atenció directa serà de 35 hores de mitjana setmanal, amb un còmput anual de 1.372 hores. L'empresa i els representants dels treballadors acordaran de comú acord quantes d'estes hores seran complementàries.

En els centres ocupacionals i centres de dia i centres de dia per a malalts mentals crònics i centres de rehabilitació i inserció social la jornada del personal d'atenció directa serà de 37 hores de mitjana setmanal, amb un còmput anual de 1.548 hores. L'empresa, de comú acord amb els representants dels treballadors, acordarà quines són complementàries.

En residències, vivendes tutelades i centres específics per a malalts mentals crònics la jornada del personal d'atenció directa serà de 37 hores i mitja de mitjana setmanal, amb un còmput anual de 1.612 hores.

En els centres de dia d'atenció primerenca, serà de 25 hores lectives i cinc complementàries.

El personal d'administració i servicis de tots els centres tindrà una jornada màxima setmanal de 37 hores i mitja de mitjana setmanal, amb un còmput anual de 1.612 hores

Article 102. Vacances estivals

Tot el personal afectat per este títol d'este conveni, disfrutarà d'unes vacances retribuïdes anuals, d'un mes preferentment a l'estiu.

En els centres ambulatoris d'atenció primerenca, el personal disfrutarà d'un mes i quinze dies de vacances anuals retribuïdes, preferentment a l'estiu.

En els centres de dia d'atenció primerenca, el personal d'atenció directa iniciarà les vacances una setmana després de la data indicada en el calendari escolar,  cat per la Conselleria d'Educació com a final de les activitats lectives per a l'alumnat i s'incorporarà una setmana abans de la tornada de l'alumnat, segons la data establida pel mateix calendari escolar.

Artículo 98. 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 víctimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulan una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 99. 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. 40.3 bis 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 100. 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.

Artículo 101. 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 Inserción 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 102. Vacaciones Estivales

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

En los Centros Ambulatorios de atención Temprana, el personal disfrutará 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 Conselleria 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.

Article 103. Setmana Santa i Nadal

En els servicis de caràcter residencial (residències, centres residencials de malalts crònics i vivendes) el personal, disfrutará de tretze dies laborables de descans preferentment durant els períodes de Setmana Sant i Nadal, si no fóra possible disfrutar d'eixos dies en eixos períodes es podran disfrutar en altres períodes i quedarà clarament fixat en el calendari laboral de cada any, i s'ajustará sempre al compliment anual de les 1.612 hores.

En els centres de dia d'atenció primerenca, el personal d'atenció directa, tindrà dret a les mateixes vacances que s'establisquen anualment per a l'alumnat en el calendari escolar per a estos períodes.

La resta de treballadors d'este títol d'este conveni, disfrutara de 13 dies laborables de descans durant els períodes de Setmana Sant i Nadal i es respectará sempre el còmput anual d'hores establert.

TÍTOL III**Dels centres educatius***Article 104. Òrgans de participació educatius*

Tots els col·legis d'Educació Especial, disposaran dels òrgans participatius segons la legislació educativa vigent.

Tots els col·legis d'Educació Especial disposaran d'un reglament en què s'establisca, com a mínim, la participació democràtica, els òrgans de participació, en els quals estiguen representades totes les parts i les normes de funcionament.

Article 105. Vacants i llocs de nova creació

A més del que estableix l'article 13 d'este conveni, en els col·legis d'Educació Especial concertats o conveniats, la cobertura de les vacants del professorat, es realitzara d'acord amb la normativa establida a este efecte en la legislació educativa, les normatives que la despleguen i els acords de centres en crisis vigents.

Article 106. Calendari laboral col·legis

Per als col·legis el calendari laboral establert en l'article 41 d'este conveni, es podrà establir al començament del curs escolar, en compte a l'inici de l'any natural.

Article 107. Jornada

La jornada setmanal, per al personal d'atenció directa dels col·legis d'Educació Especial, serà de 25 hores lectives i 5 complementàries, més un nombre d'hores, segons determine la Conselleria d'Educació.

El personal d'administració i servicis dels col·legis d'Educació Especial, tindrà una jornada màxima setmanal, de 37 hores i mitja, amb un còmput anual de 1.612 hores.

Durant els períodes d'inactivitat lectiva que s'establisquen cada any en el calendari escolar, la jornada diària, per a tot el personal serà de sis hores i es realitzarà de forma continuada.

Article 108. Vacances estivals

El personal d'atenció directa dels col·legis d'Educació Especial iniciarà les vacances estivals una setmana després de la data indicada en el calendari escolar publicat per la Conselleria d'Educació com a final de les activitats lectives per a l'alumnat, i s'incorporarà una setmana abans de la tornada de l'alumnat, segons la data establida pel mateix calendari escolar.

El personal d'administració i servicis, disfrutará d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes preferentment a l'estiu.

Article 109. Setmana Santa i Nadal

En Setmana Santa i Nadal el personal d'atenció directa, tindrà dret a les mateixes vacances que s'establisquen anualment per a l'alumnat en el calendari escolar per a estos períodes.

El personal d'administració i servicis, disfrutará de tretze dies laborables de vacances, durant els períodes de Setmana Santa i Nadal.

Artículo 103. 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 titulo 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.

TITULO III**De los centros educativos***Artículo 104. 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 105. Vacantes y puestos de nueva creación

Además de lo establecido en el artículo 13 de este convenio, en los colegios de Educación Especial concertados o conveniados, la cobertura de las vacantes del profesorado, se realizara 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 106. Calendario laboral colegios

Para los colegios el calendario laboral establecido en el artículo 41 del presente convenio, podrá establecerse al comienzo del curso escolar, en lugar de al inicio del año natural.

Artículo 107. Jornada

La jornada semanal, para el personal de atención directa de los colegios de Educación Especial, será de 25 horas lectivas y 5 complementarias, mas 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 108. 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 Conselleria 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 retribuïdas anuales de un mes preferentemente en verano.

Artículo 10. 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 periodos.

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

Article 110. Premi de jubilació / Paga extraordinària per antiguitat en l'empresa

A més del que estableix l'article 39, en els centres educatius tot el personal percebrà, a més de les tres mensualitats, una més per cada quinquenni complert que excedisca dels quinze primers anys, sempre que la Conselleria d'Educació es faça càrrec d'estes quantitats.

Este premi per jubilació es transformarà per al personal en pagament delegat en una paga extraordinària per antiguitat en l'empresa en les condicions següents:

Tot el personal en pagament delegat que complisca 25 anys d'antiguitat en l'empresa tindrà dret a percebre una única paga l'import de la qual serà equivalent al d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complert. Esta paga la percebrà directament de l'Administració educativa a través del pagament delegat, en les mateixes condicions que en la resta de centres concertats ordinaris.

L'import d'estes mensualitats serà igual al salari real que percebera el treballador en el moment de complir els 25 anys d'antiguitat, excepte en el cas dels treballadors que hagueren optat per la jubilació parcial, en els quals es calcularà com si mantingueren la jornada completa.

El personal en pagament delegat que a l'entrada en vigor d'este conveni tinguera 56 o més anys i que al llarg de la seua vigència aconseguira 15 anys d'antiguitat en l'empresa i menys de 25, tindrà dret a percebre una paga extraordinària per antiguitat en l'empresa, per import d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complert.

El personal recol·locat a l'empara dels acords de centres en crisi tindrà dret al reconeixement de l'antiguitat generada en el seu anterior centre de treball als efectes d'este article.

En el cas que es poguera produir algun retard en el pagament d'esta paga es respectaran els drets del personal que s'hagen generat durant el període d'ajornament.

En tant l'administració educativa no garantisca la transformació de l'actual premi de jubilació en la paga extraordinària per antiguitat, i es compromet l'abonament d'esta paga extraordinària, es mantindrà el dret dels treballadors i treballadores a percebre el premi de jubilació descrit en l'article 39 d'este conveni i primer paràgraf d'este article.

Article 111. Cobrament IT del professorat dels col·legis d'Educació Especial

El professorat dels col·legis d'Educació Especial, en situació d'incapacitat temporal percebran el complement necessari fins a completar el 100 % de la seua retribució salarial total, des del primer dia, inclosos els complements salarials produïts en el període de baixa, sempre que la diferència siga abonada per la Conselleria d'Educació.

TÍTOL IV **Dels centres especials d'ocupació**

Article 112. Jornada de treball

Els treballadors i treballadores dels centres especials d'ocupació tindran una jornada de 38 hores de mitjana setmanal, amb un còmput anual de 1.672 hores.

Quan el treballador o treballadora, s'haja de desplaçar dins de la seua jornada a diferents llocs de treball (considerant com a llocs de treball aquells centres on realitze la seua activitat), el desplaçament computarà com a jornada laboral. L'empresa facilitarà els mitjans públics o privats per a estos desplaçaments sense cap cost per al treballador o treballadora.

Article 113. Vacacions

Tot el personal afectat per este conveni disfrutará d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes preferentment a l'estiu.

A més, tots els treballadors i treballadores dels CEE disfrutaran de sis dies laborables més distribuïts al llarg de l'any.

Article 114. Permisos retribuïts

En els centres especials d'ocupació els treballadors i treballadores a més dels permisos de l'article 47 d'este conveni, tindran dret a un dia d'assumptes propis.

Artículo 110. Premio de jubilación / Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa

Además de lo establecido en el artículo 39, 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, siempre que la Conselleria 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 periodo 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. 39 de este convenio y primer párrafo de este artículo.

Artículo 111. Cobro IT del profesorado de los colegios de Educación Especial

El profesorado de los colegios de Educación Especial, en situación de incapacidad temporal percibirán el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total, desde el primer día, incluidos los complementos salariales producidos en el periodo de baja, siempre y cuando la diferencia sea abonada por la Conselleria de Educación.

TÍTULO IV **De los centros especiales de empleo**

Artículo 112. 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 113. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuïdas 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 114. Permisos retribuidos

En los centros especiales de empleo los trabajadores y trabajadoras además de los permisos del artículo 47 del presente convenio, tendrán derecho a un día de asuntos propios.

Article 115. El cobrament durant el període d'IT

Els treballadors i treballadores dels centres especials d'ocupació percebran el 75 % de la seua retribució total, inclosos els increments salarials produïts durant el període de baixa des del primer dia.

Si la incapacitat temporal, el permís per maternitat, permís acumulat de lactància o suspensió de contracte per risc en l'embaràs coincideixen amb el període de vacances estivals, estes es disfrutaran fins a completar el mes immediatament després de l'alta, o quan acorden les parts.

Article 116. Antiguitat

Per cada trienni vençut, tot el personal dependent d'este conveni tindrà dret a percebre la quantitat que, a este efecte, s'indica en les taules salarials per a esta categoria. L'import de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment. La data del còmput d'antiguitat serà la d'ingrés en l'empresa.

Article 117. Formació

Els treballadors i treballadores dels centres especials d'ocupació, tindran dret, com a mínim a 30 hores anuals de formació, dins de la seua jornada laboral, i es podrà ampliar en funció de les necessitats de formació.

Article 118. Increment SMI

Quan es produïska un increment de l'SMI, els llocs de treball d'operari de 2a, operari de 1a i operari, veuran incrementat el seu salari com a mínim, en el mateix percentatge que s'haja incrementat l'SMI.

TÍTOL V**De les associacions, institucions i entitats sense ànim de lucre que no posseïsquen cap tipus de centre***Article 119. Jornada de treball*

Els treballadors i treballadores de les associacions, institucions i entitats sense ànim de lucre que no posseïsquen cap tipus de centre tindran una jornada de 37 hores i mitja de mitjana setmanal amb un còmput anual de 1.612 hores.

Article 120. Vacances estivals

Tot el personal afectat per este títol d'este conveni, disfrutará d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes preferentment a l'estiu.

Article 121. Setmana Santa i Nadal

Els treballadors afectats per este títol d'este conveni, disfrutaran de tretze dies laborables de descans, preferentment, durant els períodes de Setmana Santa i Nadal. Quan per circumstàncies del treball, no es puguin disfrutar en estos períodes, es podran disfrutar en altres, i quedarà clarament fixat en el calendari laboral de cada any, i s'ajustarà sempre al compliment anual de les 1.612 hores.

DISPOSICIONS ADDICIONALS*Primera*

Es respectaran com a drets adquirits les condicions de jornada i vacances més beneficioses que van disfrutar els treballadors i treballadores per acord o pacte d'empresa abans de l'entrada en vigor d'este conveni i es conservaran com a dret *ad personam*.

Segona

Disposició adicional: mediació i arbitratge: les parts negociadores d'este conveni s'adherixen a l'acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals (ASEC), així com al seu reglament d'aplicació, que vincularà a la totalitat de les empreses i a la totalitat dels treballadors representats, i actuarà en primera instància la comissió paritària d'este conveni.

Tercera

En cas d'inaplicació del conveni col·lectiu caldrà ajustar-se al que disposa l'article 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors i en

Artículo 115. El cobro durante el período de IT

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, estas se disfrutarán hasta completar el mes inmediatamente después del alta, o cuando acuerden las partes.

Artículo 116. 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 esta 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.

Artículo 117. 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.

Artículo 118. Incremento SMI

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

TÍTULO V**De las asociaciones, instituciones y entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro***Artículo 119. 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 120. Vacaciones estivales

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

Artículo 121. 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 1612 horas.

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

cas de no haver-hi acord, després d'haver sotmés la discrepància a la comissió paritària d'este conveni, s'intentarà solució de discrepàncies a l'arbitratge del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana i se seguirà amb posterioritat el procediment establert que finalitzarà amb la intervenció del Consell Tripartit per al desenvolupament de les relacions laborals i la negociació col·lectiva de la Comunitat Valenciana d'acord amb el capítol III del Decret 88/2013, de 5 de juliol, del Consell, que ho regula DOCV número 7062, de 8 de juliol de 2013 o qualsevol altre que ho substituïska.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

No es podrà contractar, a partir de la publicació d'este conveni a ningú en un lloc de treball diferent del que preveu este.

Segona

A efectes econòmics a partir de l'any 2002 s'aplicarà un augment lineal al professor titular dels centres d'atenció especialitzada (categoria a extingir) igual a la quantitat mensual que augmente el salari del monitor durant l'exercici corresponent i, es mantindran per la seua banda els trienios dins dels seus respectius llocs de treball.

Tercera

En els centres d'Educació Especial concertats o conveniats, el lloc de treball de cuidador és a extingir.

Quarta

La comissió paritària serà l'òrgan encarregat de resoldre els dubtes que sorgisquen sobre l'aplicació de la taula de programes.

DISPOSICIÓ FINAL

La remuneració total que a l'entrada en vigor d'este conveni reba el personal afectat per este, no podrà ser reduïda per l'aplicació de les normes que en el mateix s'establixen, excepte el que estableixen els articles 27 i 60 d'este conveni.

ANNEX I

Classificació professional

El personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'este conveni, de conformitat amb la seua titulació i el treball realitzat, es classificarà necessàriament en un dels grups, subgrups i llocs de treball que s'especifiquen en este annex.

Els centres hauran de tindre proveïts com a mínim quants llocs de treball exigisca l'administració per al funcionament d'estos.

A) CENTRES I SERVICIS D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA

GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU

Realitzen les funcions pròpies de la seua especialitat d'acord amb els coneixements i tècniques pròpies de la titulació per la qual han sigut contractats.

És responsable de l'orientació i l'assessorament professional del personal que intervé amb les persones ateses i col·labora amb estos en l'orientació i assessorament a les famílies i/o responsables legals d'estos.

S'inclouran dins d'este grup els següents llocs de treball:

- I.1.1. Psicòleg/a
- I.1.2. Pedagoga/a
- I.1.3. Psicopedagoga/a
- I.1.4. Metge/essa

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 (categoria 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 de Programas.

DISPOSICIÓN 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, salvo lo establecido en los artículos 27 y 60 de este convenio.

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 POST-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.

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 TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU

Realitzen les funcions pròpies de la seua especialitat d'acord amb els coneixements i tècniques pròpies de la titulació per la qual han sigut contractats.

S'inclouran dins d'este grup els següents llocs de treball:

- I.2.1. Logopeda
- I.2.2. Mestre/a d'audició i llenguatge
- I.2.3. Treballador/a social
- I.2.4. Diplomada/universitari/ària d'Infermeria.
- I.2.5. Educador/a social.
- I.2.6. Tècnic/a integració laboral.
- I.2.7. Terapeuta ocupacional.
- I.2.8. Fisioterapeuta.
- I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili.
- I.2.10. Tècnic/a en atenció primerenca.
- I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social.
- I.2.12. Professor titular.

I.2.1. Logopeda

És el/la professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre als trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grupals relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional.

I.2.2. Mestre/a d'audició i llenguatge

És el/la professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre als trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grupals relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional.

I.2.3. Treballador/a social

És aquell professional que amb la titulació adequada realitza les funcions pròpies de la seua especialitat.

I.2.4. Diplomada/universitari/ària d'Infermeria

És el professional que, en virtut de la seua titulació, és contractat per a exercir les funcions sanitàries pròpies de la seua especialitat.

I.2.5. Educador/a social

És qui, amb la titulació adequada, realitza tasques d'intervenció directa amb les persones amb discapacitat i famílies.

Participa amb els tècnics en l'estudi i elaboració del pla d'intervenció de cada una de les persones amb discapacitat.

I.2.6. Tècnic/a integració laboral

És la persona, amb la titulació adequada, responsable de la integració laboral de les persones amb discapacitat, a través del contacte amb empreses per a la captació d'ofertes de treball, així com ocupació protegida.

I.2.7. Terapeuta ocupacional

És el professional que, amb la possessió de la titulació adequada, avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Realitza tractaments de teràpia física amb la provisió d'ajudes tècniques necessàries per a les activitats de la vida diària. Realitza tractaments per a la integració sociolaboral, tot això en col·laboració amb l'equip.

I.2.8. Fisioterapeuta

És el professional que, amb la possessió de la titulació adequada, s'encarrega de la prevenció i/o millora de les alteracions referents a l'aparell locomotor-neurològic.

Coordina, assessora, participa i avalua els tractaments fisioterapèutics.

Assessora sobre temes d'ergonomia i aplicació d'ajudes tècniques als usuaris dels serveis.

I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili

És el professional que, amb la possessió de la titulació adequada, realitza funcions d'educació i atenció a les persones amb discapacitat, i les assisteix en el seu domicili.

I.2.10. Tècnic/a en atenció primerenca

És el professional de grau mitjà (mestre de E. Especial, E. Infantil, logopeda, mestre d'audició i llenguatge) amb formació específica en atenció primerenca o capacitada per a exercir les funcions corresponents

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 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.2.2. 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 estas.

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 correspon-

de tractament, segons les indicacions del psicòleg o pedagog que tutoritza la intervenció dels xiquets i les famílies.

I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social

És el professional que, amb la possessió de la titulació adequada, organitza i coordina estes activitats.

I.3. PERSONAL QUALIFICAT

Realitza les funcions d'atenció física, psíquica i sensorial en la vida diària de la persona amb discapacitat o malaltia mental per mitjà d'estratègies i procediments més adequats per a mantindre i millorar l'autonomia personal i la relació amb l'entorn.

S'inclouran dins d'este grup els llocs de treball següents:

I.3.1. Monitor/a ocupacional.

I.3.2. Mestre/a de taller.

I.3.3. Educador/a o monitor/a de residències, centres de dia, vivendes tutelades i centres d'atenció a malalts mentals.

I.3.4. Tècnic/a en Integració Social.

I.3.5. Monitor/a d'oci i temps lliure.

I.3.6. Cuidador/a / auxiliar ocupacional.

I.3.7. Intèrpret de llengua de signes.

I.3.1. Monitor/a ocupacional / Mestre/a de taller

És aquell professional que, amb la titulació adequada o qualsevol altra que l'habilite per a esta funció, és responsable d'un taller i un grup d'usuaris especialment, en l'aplicació dels programes de l'àrea ocupacional i de formació laboral, així com en els d'autonomia personal i integració social, en col·laboració amb la resta de l'equip tècnic. És responsable dels recursos instrumentals, quant al control, manteniment i transformació del seu taller i grup de treball. Participa en l'elaboració i execució dels programes, registres, avaluació corresponents als usuaris del seu grup. És el responsable directe d'un grup de persones amb discapacitat en la realització de programes del centre ocupacional, tant si es realitzen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

I.3.2. Mestre/a de taller

És aquell professional que, amb la titulació adequada o qualsevol altra que l'habilite per a esta funció, és responsable d'un taller i un grup d'usuaris especialment, en l'aplicació dels programes de l'àrea ocupacional i de formació laboral, així com en els d'autonomia personal i integració social, en col·laboració amb la resta de l'equip tècnic. És responsable dels recursos instrumentals, quant al control, manteniment i transformació del seu taller i grup de treball. Participa en l'elaboració i execució dels programes, registres, avaluació corresponents als usuaris del seu grup. És el responsable directe d'un grup de persones amb discapacitat en la realització de programes del centre ocupacional, tant si es realitzen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

I.3.3. Educador/a o monitor/a de residències, centres de dia, vivendes tutelades i centres d'atenció a malalts mentals

És aquell professional, que amb la titulació adequada o qualsevol altra que l'habilite, es dedica a realitzar junt amb el personal tècnic les activitats educatives socials i culturals que es realitzen en el centre, tant si es realitzen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

Aplica sota la supervisió del personal tècnic immediat superior els programes d'aprenentatge d'hàbits d'autonomia, d'habilitats socials i integració social.

I.3.4. Tècnic/a en integració social

Programa, organitza, realitza i avalua projectes i activitats tant si es realitzen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc, d'entrenament d'habilitats d'autonomia personal i social que tinguen com a objecte la integració social, i valora la informació obtinguda sobre cada cas i aplica les estratègies i tècniques adequades.

I.3.5. Monitor/a d'oci i temps lliure

És qui amb la titulació adequada o qualsevol altra que l'habilite, col·labora directament amb el responsable d'activitats, si hi haguera, en l'organització i realització de les activitats d'oci i vida social, tant si es realitzen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

I.3.6. Cuidador/a / auxiliar ocupacional

És el/la treballador/a que, posseint la capacitat per a realitzar funcions polivalents en l'assistència i atenció directa de les persones amb

dientes 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 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.3.2. 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.

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 perso-

discapacitat, cuiden de l'orde i execució de les activitats en tots els actes del dia i de la nit, i col·labora en programes d'adquisició d'hàbits i, inclús de modificació de conducta, i pot tindre la responsabilitat d'un grup en activitats de neteja personal, habitacions, cures higièniques, alimentació, oci i temps lliure, excursions, etc., i la resta de funcions assistencials i d'integració que li siguen encomanades, tant si es realitzen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

I.3.7. Intèrpret de llengua de signes

És el professional que interpreta la llengua de signes espanyola i/o d'altres llengües de signes de l'Estat espanyol i realitza les activitats d'estratègies i procediments més adequats per a mantindre i millorar la seua autonomia personal i les seues relacions amb l'entorn.

GRUP II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS GENERALS

II.1. PERSONAL DE GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ

Realitza la seua activitat professional en l'àrea corresponent i optimitza els recursos humans i materials de què disposen, amb l'objectiu d'aconseguir oferir una millor qualitat de servici.

S'inclouran dins d'este grup els llocs de treball següents, ordenats prèviament, per a millor identificació, en subgrups:

II.1.0. PERSONAL DIRECTIU

II.1.0.1. Gerent.

II.1.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

II.1.1.1. Cap d'administració.

II.1.1.2. Oficial administratiu de 1a.

II.1.1.3. Oficial administratiu de 2a.

II.1.1.4. Auxiliar administratiu.

II.1.0. PERSONAL DIRECTIU

II.1.0.1. Gerent

És el representant de la gestió de l'entitat (control pressupostari, administratiu, de personal i manteniment en general), en coordinació amb els òrgans superiors, presta assessorament dins de l'àmbit de les seues competències als òrgans de participació, exercix la coordinació amb els directores tècnics, dirigeix, supervisa i coordina les relacions institucionals, afavorix la promoció i formació del personal. Participa en comissions d'admissió. Exercix la direcció del personal.

II.1.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

II.1.1.1. Cap d'administració

És el professional, proveït o no de poders i que té a càrrec seu la gestió administrativa. Compta amb una preparació completa en els diferents treballs que una administració suposa, està al corrent de la legislació i disposicions oficials que es dicten en relació amb el servici que té encomanat i és el màxim responsable de l'execució de quantes instruccions rebia de l'empresa per a la bona marxa administrativa i l'ordenació.

II.1.1.2. Oficial administratiu de 1a.

Realitza tots els treballs propis de l'administració dels centres i servicis.

II.1.1.3. Oficial administratiu de 2a.

És la persona que amb responsabilitat restringida, a les ordes d'un superior executa treballs que requereixen coneixements generals tècnics administratius.

II.1.1.4. Auxiliar administratiu

És qui es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu.

II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS

Realitza la seua activitat professional en l'àrea corresponent i optimitza els recursos humans i materials de què disposen, amb l'objectiu d'aconseguir oferir una millor qualitat de servici.

S'inclouran dins d'este grup els llocs de treball següents:

II.2.1. Oficial 1a de servicis generals.

II.2.2. Governant/a.

II.2.3. Cuiner/a governant/a.

II.2.4. Oficial de 2a de servicis generals.

II.2.5. Conductor de 1a.

II.2.6. Conductor.

nas 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. Intèrprete 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 ADMINISTRACIÓN

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.

II.1.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1.1. Jefe de administración.

II.1.1.2. Oficial administrativo de 1.ª

II.1.1.3. Oficial administración de 2.ª

II.1.1.4. Auxiliar administrativo.

II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO

II.1.0.1. Gerente.

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

II.1.1.2. Oficial administrativo de 1.ª

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

II.1.1.3. Oficial administración de 2.ª

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 1.ª de servicios generales.

II.2.2. Gobernanta

II.2.3. Cocinero/a gobernante/a

II.2.4. Oficial de 2.ª de servicios generales.

II.2.5. Conductor de 1.ª.

II.2.6. Conductor

II.2.7. Guarda.

II.2.8. Ordenança.

II.2.9. Auxiliar de servicis generals i domèstics.

II.2.10. Auxiliar de menjador.

II.2.11. Auxiliar de transport.

II.2.1. Oficial 1a de servicis generals

És el tècnic que posseïx i aplica els coneixements de la seua especialitat.

II.2.2. Governant/a

És el que s'encarrega de coordinar i resoldre les necessitats dels servicis de neteja, llavat o cuina si és el cas.

II.2.3. Cuiner/a governant/a

És el que s'encarrega de la intenció alimentària del centre, del subministrament, elaboració i presentació dels aliments.

II.2.4. Oficial 2a de servicis generals

És la persona contractada que actua sota les ordres de l'oficial de 1a i realitza treballs propis de la seua especialitat.

II.2.5. Conductor de primera

Persona que amb la possessió del carnet reglamentari realitza el transport en vehicles de més d'1 + 8 places.

II.2.6. Conductor

Persona que amb la possessió del carnet reglamentari realitza el transport en vehicles de fins a 1 + 8 places.

II.2.7. Guarda

És la persona encarregada de la custòdia i supervisió de les dependències i dels centres, i de l'estat de les instal·lacions en els moments en què no hi ha activitat normalitzada, especialment durant les nits i dies festius.

II.2.8. Ordenança

És la persona encarregada de fer encàrrecs dins i fora del centre, orientar el públic, copiar i fotocopiar documents, recollir i entregar correspondència, atendre el telèfon, supervisar els accessos al centre i les seues dependències, i controlar les entrades i eixides de les persones i donar part al seu superior immediat de les reparacions necessàries.

II.2.9. Auxiliar servicis generals i domèstics

És la persona que s'ocupa de l'endreg i neteja de les dependències del centre, del llavat, costura, planxa així com dels utensilis de cuina.

II.2.10. Auxiliar de menjador

És el treballador que contractat a este efecte i a les ordres de l'equip tècnic col·labora amb este a l'hora de distribuir i administrar menjars a les persones amb discapacitat.

II.2.11. Auxiliar de transport

És el/la professional que s'ocupa de pujar i baixar les persones amb discapacitat, les seues borses i cadires de rodes.

Controla i atén les persones amb discapacitat, així com l'endreg, hidratació i neteja durant el trajecte.

Participa en la confecció d'horaris i itineraris i de passar part immediat de les incidències.

B) CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL

GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

I.1. PERSONAL DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU

Realitzen les funcions pròpies de la seua especialitat d'acord amb els coneixements i tècniques pròpies de la titulació per la qual han sigut contractats.

És responsable de l'orientació i l'assessorament professional del personal que intervé amb les persones ateses i col·labora amb estos en l'orientació i l'assessorament a les famílies i/o responsables legals d'estos.

S'inclouran dins d'este grup els següents llocs de treball:

I.1.1. Psicòleg/a

I.1.2. Pedagóg/a

I.1.3. Psicopedagóg/a

I.2. PERSONAL DE GRAU MITJÀ O GRAU. ATENCIÓ DIRECTA

Realitzen les funcions pròpies de la seua especialitat d'acord amb els coneixements i les tècniques pròpies de la titulació per la qual han sigut contractats.

S'inclouran dins d'este grup els llocs de treball següents:

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 1.ª 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 intenció alimentaria del centro, del suministro, elaboración y presentación de los alimentos.

II.2.4. Oficial 2.ª de servicios generales.

Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1.ª 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 este 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 pasa 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

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. Mestre d'educació especial /Professor titular d'educació especial/ Mestre de pedagogia terapèutica

I.2.2. Logopeda

I.2.3. Mestre d'audició i llenguatge

I.2.4. Fisioterapeuta

I.2.5. DUE

I.2.6. Treballador Social

I.2.1. Mestre d'educació especial. /Professor titular d'educació especial/ Mestre de pedagogia terapèutica

Es el professional que, està en possessió del títol de mestre/a especialista en educació especial, o qualsevol altre que li habilite per a esta funció, i té a càrrec seu una unitat, o impartix als alumnes les matèries considerades fonamentals, arrellegades en un programa.

I.2.2. Logopeda

Es el/la professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre els trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grupals relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional.

I.2.3. Mestre d'audició i llenguatge

Es el/la professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre els trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grupals relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional.

I.2.4. Fisioterapeuta

Es el professional que està en possessió de la titulació adequada, s'encarrega de la prevenció, manteniment i/o millora de les alteracions referents a l'aparell locomotor-neurològic. Coordina, assessora, participa i avalua els tractaments fisioterapèutics. Assessoria els usuaris dels servicis sobre temes d'ergonomia i aplicació d'ajudes tècniques.

I.2.5. DUE

Es el professional que, en virtut de la seua titulació, és contractat per a exercir les funcions sanitàries pròpies de la seua especialitat.

I.2.6. Treballador social

Es aquell professional que amb la titulació adequada realitza les funcions pròpies de la seua especialitat.

I.3. PERSONAL QUALIFICAT. Atenció directa

Realitza les funcions d'atenció física, psíquica i social, en la vida diària de l'alumnat per mitjà d'estratègies i procediments més adequats per a mantindre i millorar l'autonomia personal i la relació amb l'entorn.

I.3.1. Educador d'educació especial

Es qui amb la titulació i especialitat adequada al tipus de centre de treball col·labora amb l'equip tècnic en l'execució dels programes educatius d'hàbits d'autonomia, habilitats socials, activitats rehabilitadores i activitats extraescolars d'oci i temps lliure i qualsevol altra per al normal desenvolupament de l'aula d'acord amb la seua categoria laboral.

GRUP II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS GENERALS

II.1. PERSONAL DE GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ

Realitza la seua activitat professional en l'àrea corresponent optimitzant els recursos humans i materials de què disposen, amb l'objectiu d'aconseguir oferir una millor qualitat de servici.

S'inclouran dins d'este grup els llocs de treball següents:

II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

II.1.1. Cap d'administració

II.1.2. Oficial administratiu de 1^a

II.1.3. Oficial administratiu de 2^a

II.1.4. Auxiliar administratiu

II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

II.1.1. Cap d'administració

I.2.1. Maestro de Educación Especial /profesor titular de Educación Especial/ maestro de pedagogía terapéutica

I.2.2. Logopeda.

I.2.3. Maestro de audición y lenguaje.

I.2.4. Fisioterapeuta.

I.2.5. DUE.

I.2.6. Trabajador social.

I.2.1. Maestro de Educación Especial / profesor titular de Educación Especial / maestro de pedagogía terapéutica

Es el profesional que, estando en posesión del título de maestro/a especialista en Educación Especial, o cualquier otro que le habilite para esta función, tiene a su cargo una unidad, o imparte a los alumnos/as las materias consideradas fundamentales, recogidas en un programa.

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

I.2.5. DUE

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 quien con la titulación y especialidad adecuada al tipo de centro de trabajo colabora 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 ADMINISTRACIÓN

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 1.^a

II.1.3. Oficial administración de 2.^a

II.1.4. Auxiliar administrativo

II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1. Jefe de administración

És el professional, proveït o no de poders, que té a càrrec seu la gestió administrativa. Compta amb una preparació completa en els distints treballs que una administració suposa, està al corrent de la legislació i disposicions oficials que es dicten en relació amb el servei que té encomanat i és el màxim responsable de l'execució de totes les instruccions que rebia de l'empresa per a la bona marxa administrativa i l'ordenació.

II.1.2. Oficial administratiu de 1a

Realitza tots els treballs propis de l'administració dels centres i serveis.

II.1.3. Oficial d'administració de 2a

És la persona que amb responsabilitat restringida, a les ordes d'un superior, executa treballs que requereixen coneixements generals tècnics administratius.

II.1.4. Auxiliar administratiu

És qui es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu.

II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS

Realitza la seua activitat professional en l'àrea corresponent, optimitzant els recursos humans i materials de què disposen, amb l'objectiu d'aconseguir oferir una millor qualitat de servei.

S'inclouran dins d'este grup els següents llocs de treball:

II.2.1. Oficial de 1a de serveis generals

II.2.2. Cuiner/a governant/a

II.2.3. Oficial de 2a de serveis generals

II.2.4. Conductor de 1a

II.2.5. Conductor

II.2.6. Guarda

II.2.7. Ordenança

II.2.8. Auxiliar de serveis generals i domèstics

II.2.9. Auxiliar de menjador

II.2.10. Auxiliar de transport

II.2.1. Oficial de 1a de serveis generals

És el tècnic que posseïx i aplica els coneixements de la seua especialitat.

II.2.2. Cuiner/a governant/a

És el que s'encarrega de la intenció alimentària del centre, del subministrament, elaboració i presentació dels aliments

II.2.3. Oficial de 2a de serveis generals

És la persona contractada que actua davall les ordes de l'oficial de 1a i realitza treballs propis de la seua especialitat

II.2.4. Conductor de primera

Persona que estant en possessió del carnet reglamentari realitza el transport en vehicles de més d'1 + 8 places

II.2.5. Conductor

Persona que estant en possessió del carnet reglamentari realitza el transport en vehicles de fins a 1 + 8 places

II.2.6. Guarda

És la persona encarregada de la custòdia i supervisió de les dependències i dels centres, i de l'estat de les instal·lacions en els moments en què no hi ha activitat normalitzada, especialment durant les nits i dies festius.

II.2.7. Ordenança

És la persona encarregada de fer encàrrecs dins i fora del centre, orientar el públic, copiar i fotocopiar documents, arregar i entregar correspondència, atendre al telèfon, supervisar els accessos al centre i les seues dependències, controlant les entrades i eixides de les persones i comunicar al seu superior immediat les reparacions necessàries.

II.2.8. Auxiliar de serveis generals i domèstics

És la persona que s'ocupa de la neteja de les dependències del centre, del llavat, costura, planxa així com dels utensilis de cuina.

II.2.9. Auxiliar de menjador

És el treballador que contractat a este efecte i a les ordes de l'equip tècnic col·labora amb a l'hora de distribuir i administrar menjars a les persones amb discapacitat.

II.2.10. Auxiliar de transport

És el/la professional que s'ocupa de pujar i baixar les persones amb discapacitat, les seues bosses i cadires de rodes.

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 1.ª

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

II.1.3. Oficial administración de 2.ª

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 1.ª de servicios generales.

II.2.2. Cocinero/a gobernante/a.

II.2.3. Oficial 2.ª de servicios generales.

II.2.4. Conductor de 1.ª

II.2.5. Conductor

II.2.6. Guarda.

II.2.7. Ordenanza.

II.2.8. Auxiliar Servicios Generales y Domésticos.

II.2.9. Auxiliar de comedor.

II.2.10. Auxiliar de transporte.

II.2.1. Oficial 1.ª 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 2.ª de servicios generales.

Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1.ª 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 este 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 i atén les persones amb discapacitat, així com la seua neteja, hidratació i neteja durant el trajecte.

Participa en la confecció d'horaris i itineraris i de comunicar immediat les incidències.

C) CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

GRUP I. PERSONAL DIRECTIU

Gestiona processos consistents a organitzar, dirigir i controlar les activitats i accions pròpies del funcionament empresarial.

Se li exigeix evidenciar un alt nivell de competències en matèria de lideratge, desenvolupament d'altres persones, presa de decisions, comprensió de l'organització, i integració i globalitat.

S'inclouran en este grup els llocs de treball del màxim nivell de gestió estratègica que conformen l'equip director dins de cada empresa.

GRUP II. PERSONAL COMANDAMENT INTERMEDI

Integra, coordina, dirigeix i ordena el treball d'un grup de treballadors o d'una unitat determinada.

Pot tindre a càrrec la direcció del personal i la fase de treball.

Se li exigeix evidenciar un alt nivell de competències en matèria de lideratge, desenvolupament d'altres persones i presa de decisions.

S'inclouran en este grup els diferents punts de treball:

- II.1. Cap d'administració.
- II.2. Cap de producció.
- II.3. Adjunt de producció.
- II.4. Comandament intermedi.

II.1. Cap d'administració.

És el professional, proveït o no de poders i sota la dependència directa de la direcció, que té a càrrec la gestió administrativa del centre. Té una preparació completa en els diferents càrrecs que una administració suposa, està al corrent de la legislació i de les disposicions oficials que es dicten en relació amb el servei que té encomanat, i és el màxim responsable de l'execució de les instruccions que reba de l'empresa per a la bona marxa administrativa.

II.2. Cap de producció.

És el professional que, sota la dependència del personal directiu corresponent, és responsable de les fases de treball del centre, i coordina amb recursos humans la contractació i l'elaboració de plans de treball per a la millora de la producció i les fases sectorials.

II.3. Adjunt de producció.

És l'ajudant del cap de producció. Té com a tasca la posada en marxa de les fases de treball.

II.4. Comandament intermedi.

Són els tècnics que estan al capdavant d'un taller o grup de treball, que coordinen, dirigeixen i supervisen el seu treball i fan l'avaluació i la disposició de personal per a l'execució dels plans de desenvolupament i la recopilació d'informes necessaris.

Fa també el control presencial dels treballadors.

GRUP III. PERSONAL TITULAT

Fa tasques complexes i d'impacte, desenvolupa programes i aplicacions tècniques de producció, serveis o administració que exigeixen titulació específica de grau.

Se li exigeix evidenciar un alt nivell de competències en matèria de planificació i programació, desenvolupament d'altres persones i presa de decisions.

S'inclouen en este grup els següents llocs de treball:

- III.1. Personal titulat de grau superior o postgrau.
- III.2. Personal titulat de grau mitjà o grau.

III.1. Personal titulat de grau superior o postgrau.

Són les persones contractades en funció de la seua titulació de grau superior o postgrau per a exercir labors pròpies de la seua especialitat.

III.2. Personal titulat de grau mitjà o grau.

Són les persones contractades en funció de la seua titulació de grau mitjà o grau per a exercir labors pròpies de la seua especialitat.

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 pasa 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 dictan en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para 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 II. PERSONAL TITULADO.

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

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

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.

GRUP IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓ. ADMINISTRACIÓ I SERVICIS GENERALS

Du a terme l'activitat professional en l'àrea corresponent.

Segons el subgrup en què es trobe, realitzarà les funcions pròpies del seu ofici en els àmbits de producció, manipulació, administració i servicis propis de l'empresa, amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequat al lloc.

Executa tasques segons instruccions precises i concretes, clarament establides.

Este grup inclou llocs de treball destinats a ser exercits de manera habitual per persones amb un grau de discapacitat que faça precis suports continuats per a anar aconseguint el nivell de competència requerit.

IV.1 Personal de producció.

En este subgrup s'inclouen els treballadors que desenrotllen tasques productives de fabricació de béns materials o de muntatges.

S'inclouran en este subgrup els següents llocs de treball:

IV.1.1. Tècnic especialista.

IV.1.2. Oficial especialista.

IV.1.3. Auxiliar especialista.

IV.1.4. Auxiliar general.

IV.1.5. Operari.

IV.1.6. Operari amb necessitat de suport.

IV.1.1. Tècnic especialista.

Són els tècnics que exercixen funcions pròpies d'especialitats tècniques, poden exercir supervisió sobre l'execució de treball d'altres persones i ajudar el cap de producció o el comandament intermedi en el seu grup.

Este lloc de treball equival a la categoria de tècnic ajudant del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i servicis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.2. Oficial especialista.

Són els tècnics que posseeixen i apliquen quan és necessari els coneixements de la seua especialitat amb correcció i eficàcia.

Este lloc de treball equival a la categoria d'oficial de 1a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i servicis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.3. Auxiliar especialista

Són els professionals que actuen davall les ordres d'un superior i executen amb suficient correcció i eficàcia treballs propis de la seua especialitat.

Este lloc de treball equival a la categoria d'oficial de 2a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i servicis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.4. Auxiliar general.

Són els professionals contractats per a realitzar funcions elementals de caràcter general a partir d'una suficient correcció i eficàcia, però sense tindre grau de complexitat o especialitat.

Este lloc de treball equival a la categoria d'auxiliar general del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i servicis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.5. Operari.

Fa operacions bàsiques dins d'una unitat productiva en funció del sector d'activitat que exercisca el centre, amb criteris de qualitat, seguretat i respecte al medi ambient, sota la supervisió d'un superior.

A partir del tercer any, a comptar de que va ser contractat com a operari, inclòs el temps que va estar contractat com a operari de 1a, o abans si l'empresa així ho considera, el treballador o treballadora promocionarà quan hi haja vacant a auxiliar general, amb preferència sobre noves contractacions. L'empresa facilitarà la formació necessària per a facilitar esta promoció.

En les empreses de 15 o més treballadors hi haurà com a mínim un auxiliar general per cada 15 treballadors o treballadores.

Este lloc de treball equival a les categories d'operari de 1r i 2a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i servicis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.6. Operari amb necessitat de suport.

GRUPO IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓN. ADMINISTRACIÓN 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 Comunitat 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 1.ª del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat 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 2.ª del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat 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 Comunitat 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 1.ª, 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 1.º y 2.ª del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

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

Té la mateixa competència prevista per a l'operari, però necessita suports de manera habitual per a poder fer la tasca assignada amb qualitat, seguretat i respecte al medi ambient.

Este lloc de treball només serà ocupat per treballadors amb discapacitat amb especials dificultats per a la seua inserció laboral. L'ascens a operari serà després de 3 anys, en este lloc de treball, a partir de la data inicial del primer contracte.

Este lloc de treball equival a la categoria de peó del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.2 Personal d'administració.

En este subgrup s'inclouen els treballs administratius o de gestió dins de l'activitat pròpia del centre.

IV.2.1. Oficial administratiu de 1a.

IV.2.2. Oficial administratiu de 2a.

IV.2.3. Auxiliar administratiu

IV.2.1. Oficial administratiu de 1a.

Actua amb iniciativa i responsabilitat, a les ordres d'un cap o tècnic, i fa treballs que requereixen càlculs, estudi, preparació i condicions adequades com ara càlculs d'estadística, transcripció de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlcul de nòmines de salaris, sous o operacions anàlogues.

Este lloc de treball equival a la categoria d'oficial administratiu de 1a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.2.2. Oficial administratiu de 2a.

Són els professionals que amb iniciativa i responsabilitat restringida, a les ordres d'un superior, executen treballs de caràcter auxiliar secundari que només requereixen coneixements generals tècnic administratiu com ara correspondència, mecanografia, arxius, operacions bancàries simples, etc. I qualsevol altra operació elemental de caràcter administratiu.

Este lloc de treball equival a la categoria d'oficial administratiu de 2a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana

Als tres anys d'activitat continuada puja al lloc d'oficial de primera.

IV.2.3. Auxiliar administratiu.

Són els professionals que es dediquen a operacions elementals de caràcter administratiu i que no necessiten iniciativa professional.

Este lloc de treball equival a la categoria d'auxiliar administratiu del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3. Personal de serveis generals/manipulats.

En este subgrup s'inclouen els treballadors que duen a terme prestació de serveis a tercers, manipulació de materials o productes alimentaris.

S'inclouen en este subgrup els següents llocs de treball:

IV.3.1. Tècnic ajudant.

IV.3.2. Oficial de 1a.

IV.3.3. Oficial 2n.

IV.3.4. Conductor.

IV.3.5. Auxiliar de serveis generals.

IV.3.6. Operari de 1a.

IV.3. 7. Operari de 2a.

IV.3.8. Operari amb necessitat de suport.

IV.3.1. Tècnic ajudant.

Són els tècnics que exercixen funcions pròpies d'especialitats tècniques, i poden exercir supervisió sobre l'execució de treball d'altres persones i ajudar el  de producció o comandament intermedi en el seu grup.

Este lloc de treball equival a la categoria de tècnic ajudant del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.2. Oficial de 1a.

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 Comunitat 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 1.ª.

IV.2.2. Oficial administrativo de 2.ª.

IV.2.3. Auxiliar administrativo/a.

IV.2.1. Oficial administrativo de 1.ª.

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 Comunitat Valenciana.

IV.2.2. Oficial administrativo de 2.ª.

Son aquellos profesionales que con iniciativa y responsabilidad restringida, a las órdenes de un superior, ejecutan trabajos de carácter auxiliar secundario que solo 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 2.ª del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat 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 Comunitat 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 1.ª

IV.3.3. Oficial 2.º

IV.3.4. Conductor.

IV.3.5. Auxiliar de servicios generales.

IV.3.6. Operario de 1.ª

IV.3. 7. Operario de 2.ª

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 Comunitat Valenciana.

IV.3.2. Oficial de 1.ª

Controla la posada en marxa a partir d'un projecte d'execució, planifica i gestiona la manipulació i control de qualitat dels elements propis de les tasques a desenvolupar.

Este lloc de treball equival a la categoria d'oficial de 1a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.3. Oficial 2n.

Estarà davall les instruccions i directrius de l'oficial de 1a, ajudant-lo, gestionant i si fóra necessari manipulant els elements propis de l'activitat. Este lloc de treball equival a la categoria d'oficial de 2a del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.4. Conductor.

Fa transport de mercaderies i/o persones en vehicles de més de 8 places de manera segura, responsable i econòmica, seguint les instruccions rebudes i programes de servei, i aplicant el reglament i la normativa vigent en matèria de transport de viatgers/mercaderies, salut i seguretat viària.

IV.3.5. Auxiliar de serveis generals.

Són els professionals que són contractats per a dur a terme funcions elementals de caràcter general a partir d'una suficient correcció i eficàcia, però sense grau de complexitat o especialitat.

Este lloc de treball equival a la categoria d'auxiliar general del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.6. Operari de 1a.

Són els treballadors que fan funcions pròpies d'un ofici o tasca d'una certa pràctica o especialitat. Estarà sota la supervisió d'un encarregat.

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 1.ª del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana.

IV.3.3. Oficial 2.º

Estará bajo las instrucciones y directrices del oficial de 1.ª, 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 2.ª del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunitat 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 Comunitat Valenciana.

IV.3.6. Operario de 1.ª

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

ANNEX II

TAULES SALARIALS 2012

CONVENI AUTONÒMIC DE CENTRES D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT

TAULA GENERAL

CATEGORIA	Salari 2012	Trienni 2012
Gerent	2.754,00	49,66
A.1. Titulat grau superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulat grau mitjà	1.754,52	35,76
B.8. Professor titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76
B.11. Responsable d'activ. d'oci i vida social	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Treballador social	1.754,52	35,76
B.16. Tècnic en atenció primera	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Tècnic d'integració laboral	1.754,52	35,76
B.19. Cap d'administració	1.754,52	39,74
C.1. Mestre de taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor d'oci i temps lliure	1.410,36	31,79
C.3. Educador de residència, de centre de dia, de malalts mentals / Monitor de residència / Tècnic d'integració social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial adm. de 1a	1.240,45	29,05
C.8. Oficial de 1a de serveis generals	1.184,04	29,05
C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	31,85

C.10. Conductor de 1a	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar administratiu	1.177,79	23,25
D.4. Oficial adm. de 2a	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2a de servicis generals (cuiner)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar servicis generals i domèstics	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de menjador	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de transport	1.057,79	22,15
E.5. Ordenança	1.057,79	23,01

CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL CONCERTADA O AMB CONVENI

CATEGORIA	Salari 2012	Trienni 2012
A.2. Titulat grau superior d'Educació Especial concertada o amb conveni	2.171,70	55,51
B.1. Titulat grau mitjà d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o professor d'audició i llenguatge d'Educació Especial concertada o amb conveni	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.5. Treballador social d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.6. Professor titular d'Educació Especial concertada o amb conveni	2.092,80	37,56
B.19. Cap d'administració	1.753,52	41,34
C.4. Educador d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.445,41	35,17
C.7. Oficial administratiu de 1a	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1a de servicis generals	1.184,04	30,22
C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1a	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar administratiu	1.177,79	24,18
D.4. Oficial administratiu de 2a	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de 2a de servicis generals (cuiner)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar servicis generals i domèstics	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de menjador	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de transport	1.057,79	25,09
E.5. Ordenança	1.057,79	25,09

RETARDS 2009, 2010 i 2011: en els col·legis d'Educació Especial, els triennis i els complements salarials per càrrec dels anys 2009, 2010 i 2011 queden actualitzats en les quantitats següents:

	Trienni 2009	Trienni 2010	Trienni 2011
Prof. titular	37,45	37,56	37,56

Complements per càrrec:

	2009	2010	2011
Director de centre d'Educació Especial concertat o amb conveni	345,10	346,14	346,14
Cap d'estudis de centre d'Educació Especial concertat o amb conveni	223,45	224,12	224,12

COMPLEMENTES SALARIALS

CATEGORIA	2012
Director de centre d'Educació Especial concertat o amb conveni	346,14
Director de centre de benestar social	290,08
Coordinador de residència	103,72
Cap d'estudis d'Educació Especial concertat o amb conveni	224,12
Secretari d'Educació Especial concertat o amb conveni	133,43

PLUS DE FESTIVITAT

GRUP	Plus 2012
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

CATEGORIA	Salari 2012	Trienni 2012
GRUP 1		
Tècnic superior	1.707,21	53,74
GRUP 2		
Tècnic mitjà	1.284,67	38,69
Cap de producció	1.290,89	41,48
Cap d'administració	1.311,31	43,00
GRUP 3		
Comandament intermedi	1.200,09	37,91
Tècnic ajudant	1.029,72	32,95
Oficial de 1a	904,65	31,44
Oficial adm. de 1a	904,65	31,44
GRUP 4		
Oficial de 2a	880,86	28,27
Oficial adm. de 2a	880,86	28,27
Auxiliar general	842,88	25,15
Auxiliar adm.	842,88	25,15
GRUP 5		
Operari de 1a	683,67	20,60
Operari de 2a	669,48	19,70
Peó	S.M.I.	18,95

FESTIVITAT

GRUP	Plus 2012
Grup 1	
Tècnic superior	44,84
Grup 2	
Tècnic mitjà	33,90
Cap d'administració	33,90
Cap de producció	33,90
Grup 3	
Comandament intermedi	29,67
Tècnic ajudant	29,67
Oficial de 1a	29,67
Oficial adm. de 1a	29,67
Grup 4	
Oficial de 2a	29,67
Oficial adm. de 2a	29,67
Auxiliar general	29,67
Auxiliar administratiu	29,67
Grup 5	

Operari de 1a	11,59
Operari de 2a	11,59
Peó	11,59

TAULA DE PROGRAMES

<i>CATEGORIA</i>	<i>Salari 2012</i>	<i>Trienni 2012</i>
A.1. Titulat grau superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulat grau mitjà	1.586,77	36,48
B.8. Professor titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupac.	1.586,77	36,48
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Treballador social	1.586,77	36,48
B.16. Tècnic en atenció primera	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Tècnic d'integració laboral	1.586,77	36,48
B.19. Cap d'administració	1.517,64	40,53
C.1. Mestre de taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor d'oci i temps lliure	1.228,07	32,43
C.3. Educador de residència, de centre de dia, de malalts mentals / Monitor de residència / Tècnic d'integració social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial adm. de 1a	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1a de servicis generals	1.071,27	29,63
C.9. Cuiner/Governant	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de 1a	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar administratiu	1.057,69	23,72
D.4. Oficial adm. de 2a	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2a de servicis generals (cuiner/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar serv. generals i domèstics	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de menjador	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de transport	968,91	22,59
E.5. Ordenança	968,91	23,47

COMPLEMENTS SALARIALS

<i>CATEGORIA</i>	<i>2012</i>
Director	290,80
Coordinador	105,79

PLUS DE FESTIVITAT

<i>GRUP</i>	<i>Plus 2012</i>
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

TAULES SALARIALS 2013

CONVENI AUTONÒMIC DE CENTRES D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT

TAULA GENERAL

CATEGORIA	Salari 2013	Trienni 2013
Gerent	2.754,00	49,66
A.1. Titulat grau superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulat grau mitjà	1.754,52	35,76
B.8. Professor titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76
B.11. Responsable d'activitat d'oci i vida social	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Treballador social	1.754,52	35,76
B.16. Tècnic en atenció primera	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Tècnic d'integració laboral	1.754,52	35,76
B.19. Cap d'administració	1.754,52	39,74
C.1. Mestre de taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor d'oci i temps lliure	1.410,36	31,79
C.3. Educador de residència, de centre de dia, de malalts mentals / Monitor de residència / Tècnic d'Integració social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial adm. de 1a	1.240,45	29,05
C.8. Oficial de 1a de servicis generals	1.184,04	29,05
C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	31,85
C.10. Conductor de 1a	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar administratiu	1.177,79	23,25
D.4. Oficial adm. de 2a	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2a de servicis generals (cuiner)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar servicis generals i domèstics	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de menjador	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de transport	1.057,79	22,15
E.5. Ordenança	1.057,79	23,01

CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL CONCERTADA O AMB CONVENI

CATEGORIA	Salari 2013	Trienni 2013
A.2. Titulat grau superior d'Educació Especial concertada o amb conveni	2.171,70	55,51
B.1. Titulat grau mitjà d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o prof. d'audició i llenguatge d'Educació Especial concertada o amb conveni	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.5. Treballador social d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.863,27	37,03
B.6. Professor titular d'Educació Especial concertada o amb conveni	2.092,80	37,56
B.19. Cap d'administració	1.753,52	41,34
C.4. Educador d'Educació Especial concertada o amb conveni	1.445,41	35,17
C.7. Oficial administratiu de 1a	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1a de servicis generals	1.184,04	30,22
C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1a	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar administratiu	1.177,79	24,18
D.4. Oficial administratiu de 2a	1.216,33	27,18

D.5. Oficial de 2a de servicis generals (cuiner)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar servicis generals i domèstics	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de menjador	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de transport	1.057,79	25,09
E.5. Ordenança	1.057,79	25,09

COMPLEMENTS SALARIALS

CATEGORIA	2013
Director de centre d'Educació Especial concertat o amb conveni	346,14
Director de centre de benestar social	290,08
Coordinador de residència	103,72
Cap d'estudis d'Educació Especial concertat o amb conveni	224,12
Secretari d'Educació Especial concertat o amb conveni	133,43

PLUS DE FESTIVITAT

GRUP	Plus 2013
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

CATEGORIA	Salari 2013	Trienni 2013
GRUP 1		
Tècnic superior	1.707,21	53,74
GRUP 2		
Tècnic mitjà	1.284,67	38,69
Cap de producció	1.290,89	41,48
Cap d'administració	1.311,31	43,00
GRUP 3		
Comandament intermedi	1.200,09	37,91
Tècnic ajudant	1.029,72	32,95
Oficial de 1a	904,65	31,44
Oficial adm. de 1a	904,65	31,44
GRUP 4		
Oficial de 2a	880,86	28,27
Oficial adm. de 2a	880,86	28,27
Auxiliar general	842,88	25,15
Auxiliar adm.	842,88	25,15
GRUP 5		
Operari de 1a	687,77	20,60
Operari de 2a	673,50	19,70
Peó	S.M.I.	18,95

FESTIVITAT

GRUP	Plus 2013
Grup 1	
Tècnic superior	44,84
Grup 2	
Tècnic mitjà	33,90
Cap d'administració	33,90
Cap de producció	33,90
Grup 3	
Comandament intermedi	29,67
Tècnic ajudant	29,67
Oficial de 1a	29,67
Oficial adm. de 1a	29,67
Grup 4	
Oficial de 2a	29,67
Oficial adm. de 2a	29,67
Auxiliar general	29,67
Auxiliar administratiu	29,67
Grup 5	
Operari de 1a	11,59
Operari de 2a	11,59
Peó	11,59

TAULA DE PROGRAMES

CATEGORIA	Salari 2013	Trienni 2013
A.1. Titulat grau superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulat grau mitjà	1.586,77	36,48
B.8. Professor titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Treballador social	1.586,77	36,48
B.16. Tècnic en atenció primera	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Tècnic d'integració laboral	1.586,77	36,48
B.19. Cap d'administració	1.517,64	40,53
C.1. Mestre de taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor d'oci i temps lliure	1.228,07	32,43
C.3. Educador de residència, de centre de dia, de malalts mentals / Monitor de residència / Tècnic d'integració social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial adm. de 1a	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1a de servicis generals	1.071,27	29,63
C.9. Cuiner/Governant	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de 1a	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar administratiu	1.057,69	23,72
D.4. Oficial adm. de 2a	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2a de serv. generals (cuiner)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60

E.2. Auxiliar serv. generals i domèstics	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de menjador	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de transport	968,91	22,59
E.5. Ordenança	968,91	23,47

COMPLEMENTS SALARIALS

CATEGORIA	2013
Director	290,80
Coordinador	105,79

PLUS DE FESTIVITAT

GRUP	Plus 2013
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

TAULES SALARIALS 2014

CONVENI AUTONÒMIC DE CENTRES D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT

TAULA GENERAL

	Salari 2014	Trienni 2014	Plus festivitats
GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA			
I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU			
I.1.1. Psicòleg	2.171,70	49,66	43,98
I.1.2. Pedagóg	2.171,70	49,66	43,98
I.1.3. Psicopedagóg	2.171,70	49,66	43,98
I.1.4. Metge	2.171,70	49,66	43,98
I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU			
I.2.1. Logopeda	1.754,52	35,76	33,25
I.2.2. Mestre d'audició i llenguatge	1.754,52	35,76	33,25
I.2.3. Treballador social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.4. Diplomata universitari d'infermeria	1.754,52	35,76	33,25
I.2.5. Educador social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.6. Tècnic integració laboral	1.754,52	35,76	33,25
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76	33,25
I.2.8. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76	33,25
I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.754,52	35,76	33,25
I.2.10. Tècnic d'atenció primera	1.754,52	35,76	33,25
I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.12. Professor titular	1.475,61	33,84	33,25
I.3. PERSONAL QUALIFICAT			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79	29,10
I.3.2. Mestre de taller	1.410,36	35,04	29,10
I.3.3. Educador/Monitor de residències, centres de dia, vivendes tutelades i centres d'atenció a malalts mentals	1.410,36	31,23	29,10
I.3.4. Tècnic en integració social	1.410,36	31,23	29,10
I.3.5. Monitor d'oci i temps lliure	1.410,36	31,79	29,10
I.3.6. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76	24,93
I.3.7. Intèrpret de llengua de signes	1.410,36	31,79	29,10

GRUP II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS			
II.1. PERSONAL DE GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ			
II.1.0. PERSONAL DIRECTIU			
II.1.0.1. Gerent	2.754,00	49,66	43,98
II.1.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
II.1.1.1. Cap d'administració	1.754,52	39,74	33,25
II.1.1.2. Oficial administratiu de 1a	1.240,45	29,05	29,10
II.1.1.3. Oficial administratiu de 2a	1.216,33	26,13	24,93
II.1.1.4. Auxiliar administratiu	1.177,79	23,25	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS			
II.2.1. Oficial 1a de servicis generals	1.184,04	29,05	29,10
II.2.2. Governanta	1.184,04	31,85	29,10
II.2.3. Cuiner governant	1.184,04	31,85	29,10
II.2.4. Oficial 2a de servicis generals	1.177,79	26,13	24,93
II.2.5. Conductor de primera	1.216,33	31,85	29,10
II.2.6. Conductor	1.146,21	26,13	24,93
II.2.7. Guarda	1.057,79	24,12	24,93
II.2.8. Ordenança	1.057,79	23,01	24,93
II.2.9. Auxiliar servicis generals i domèstics	1.057,79	22,15	24,93
II.2.10. Auxiliar de menjador	1.057,79	22,15	24,93
II.2.11. Auxiliar de transport	1.057,79	22,15	24,93

COMPLEMENTES SALARIALS

	2014
Director de centre de benestar social	290,08
Coordinador de residència	103,72

CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL CONCERTADA O AMB CONVENI

	<i>Salari 2014</i>	<i>Trienni 2014</i>	<i>Plus festivitats</i>
GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA			
I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU			
I.1.1. Psicòleg	2.171,70	55,51	43,98
I.1.2. Pedagóg	2.171,70	55,51	43,98
I.1.3. Psicopedagóg	2.171,70	55,51	43,98
I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU			
I.2.1. Mestre d'Educació Especial, professor titular d'Educació Especial	2.092,80	37,56	33,25
I.2.1. Logopeda	2.086,54	37,03	33,25
I.2.3. Mestre d'audició i llenguatge	2.086,54	37,03	33,25
I.2.4. Fisioterapeuta	1.863,27	37,03	33,25
I.2.5. Diplomata universitari d'infermeria	1.863,27	37,03	33,25
I.2.6. Treballador social	1.863,27	37,03	33,25
I.3. PERSONAL QUALIFICAT			
I.3.1. Educador d'Educació Especial	1.445,41	35,17	29,10
GRUP II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS			
II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
II.1.1. Cap d'administració	1.753,52	41,34	33,25
II.1.2. Oficial administratiu de 1a	1.240,45	32,22	29,10
II.1.3. Oficial administratiu de 2a	1.216,33	27,18	24,93
II.1.4. Auxiliar administratiu	1.177,79	24,18	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS			
II.2.1. Oficial 1a de servicis generals	1.184,04	30,22	29,10
II.2.2. Cuiner governant	1.184,04	33,22	29,10
II.2.3. Oficial 2a de servicis generals	1.177,79	27,18	24,93
II.2.4. Conductor de primera	1.216,33	33,14	29,10
II.2.5. Conductor	1.146,21	27,18	24,93

II.2.6. Guarda	1.057,79	25,09	24,93
II.2.7. Ordenança	1.057,79	25,09	24,93
II.2.8. Auxiliar servicis generals domèstics	1.057,79	25,09	24,93
II.2.9. Auxiliar de menjador	1.057,79	25,09	24,93
II.2.10. Auxiliar de transport	1.057,79	25,09	24,93

COMPLEMENTS SALARIALS

	2014
Director de centre d'Educació Especial concertat o amb conveni	346,14
Cap d'estudis d'Educació Especial concertat o amb conveni	224,12
Secretari d'Educació Especial concertat o amb conveni	133,43

CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

	Salari 2014	Trienni 2014	Festiv. 2014
GRUP I. PERSONAL DIRECTIU			
GRUP II. PERSONAL COMANDAMENT INTERMEDI			
II.1. Cap d'administració	1.350,00	43,00	33,90
II.2. Cap de producció	1.310,25	41,48	33,90
II.3. Adjunt de producció	1.230,00	40,48	33,90
II.4. Comandament intermedi	1.218,09	37,91	29,67
GRUP III. PERSONAL TITULAT			
III.1. Personal titulat de grau superior o postgrau	1.767,21	53,74	44,84
III.2. Personal titulat de grau mitjà o grau	1.330,00	38,69	33,90
GRUP IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓ, ADMINISTRACIÓ I SERVICIS GENE- RALS			
SUBGRUP IV.1. PERSONAL DE PRODUCCIÓ			
IV.1.1. Tècnic especialista	1.051,84	33,14	29,85
IV.1.2. Oficial especialista	918,22	31,63	29,85
IV.1.3. Auxiliar especialista	894,07	28,44	29,85
IV.1.4. Auxiliar general	851,30	25,30	29,85
IV.1.5. Operari	690,50	20,72	11,66
IV.1.6. Operari amb necessitat de suport	SMI	19,06	11,66
SUBGRUP IV.2. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
IV.2.1. Oficial de 1a administració	918,22	31,63	29,85
IV.2.2. Oficial de 2a administració	892,31	28,44	29,85
IV.2.3. Auxiliar administratiu	853,84	25,30	29,85
SUBGRUP IV.3. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS / MANIPULATS			
IV.3.1. Tècnic ajudant	1.051,84	33,15	29,85
IV.3.2. Oficial de 1a	918,22	31,63	29,85
IV.3.3. Oficial de 2a	894,07	28,44	29,85
IV.3.4. Conductor	891,43	28,44	29,85
IV.3.5. Auxiliar de servicis generals	851,30	25,30	29,85
IV.3.6. Operari de 1a	690,50	20,72	11,66
IV.3.7. Operari de 2a	676,17	19,82	11,66
IV.3.8. Operari amb necessitat de suport	S.M.I.	19,06	11,66



TAULA DE PROGRAMES

	<i>Salari 2014</i>	<i>Trienni 2014</i>	<i>Plus Festivitat</i>
GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA			
I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU			
I.1.1. Psicòleg	1.989,31	50,65	43,98
I.1.2. Pedagóg	1.989,31	50,65	43,98
I.1.3. Psicopedagóg	1.989,31	50,65	43,98
I.1.4. Metge	1.989,31	50,65	43,98
I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU			
I.2.1. Logopeda	1.586,77	36,48	33,25
I.2.2. Mestre d'audició i llenguatge	1.586,77	36,48	33,25
I.2.3. Treballador social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.4. Diplomata universitari d'infermeria	1.586,77	36,48	33,25
I.2.5. Educador social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.6. Tècnic integració laboral	1.586,77	36,48	33,25
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48	33,25
I.2.8. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48	33,25
I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili	1.586,77	36,48	33,25
I.2.10. Tècnic d'atenció primera	1.586,77	36,48	33,25
I.2.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.12. Professor titular	1.388,55	36,48	33,25
I.3. PERSONAL QUALIFICAT			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43	29,10
I.3.2. Mestre de taller	1.321,01	35,74	29,10
I.3.3. Educador/Monitor de residències, centres de dia, vivendes tutelades i centres d'atenció a malalts mentals	1.308,26	31,85	29,10
I.3.4. Tècnic en integració social	1.308,26	31,85	29,10
I.3.5. Monitor d'oci i temps lliure	1.228,08	32,43	29,10
I.3.6. Cuidador/Auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30	24,93
I.3.7. Intèrpret de signes	1.321,26	32,43	29,10
Grup II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS			
II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ			
II.1.1. Cap d'administració	1.517,64	40,53	33,25
II.1.2. Oficial administratiu de 1a	1.113,92	29,63	29,10
II.1.3. Oficial administratiu de 2a	1.092,25	26,65	24,93
II.1.4. Auxiliar administratiu	1.057,69	23,72	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIS GENERALS			
II.2.1. Oficial 1a de servicis generals	1.071,27	29,63	29,10
II.2.2. Governanta	1.092,10	32,49	29,10
II.2.3. Cuiner governant	1.092,10	32,49	29,10
II.2.4. Oficial 2a de servicis generals	1.066,66	26,65	24,93
II.2.5. Conductor de primera	1.107,26	32,49	29,10
II.2.6. Conductor	1.038,01	26,65	24,93
II.2.7. Guarda	968,91	24,60	24,93
II.2.8. Ordenança	968,91	23,47	24,93
II.2.9. Auxiliar servicis generals i domèstics	968,91	22,59	24,93
II.2.10. Auxiliar de menjador	968,61	22,59	24,93
II.2.11. Auxiliar de transport	968,61	22,59	24,93

COMPLEMENTS SALARIALS

	<i>2014</i>
Director	290,80
Coordinador	105,79



ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2012

CONVENIO AUTONÓMICO CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TABLA GENERAL

<i>CATEGORÍA</i>	<i>Salario 2012</i>	<i>Trienio 2012</i>
Gerente	2.754,00	49,66
A.1. Titulado grado superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulado grado medio	1.754,52	35,76
B.8. Profesor titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupac.	1.754,52	35,76
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Trabajador social	1.754,52	35,76
B.16. Técnico en atención temprana	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Técnico de integración laboral	1.754,52	35,76
B.19. Jefe de administración	1.754,52	39,74
C.1. Maestro de taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor de ocio y tiempo libre	1.410,36	31,79
C.3. Educador/a de residencia, de centro de día, de enfermos mentales / monitor de residencia / técnico de integración social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial adm. de 1. ^a	1.240,45	29,05
C.8. Oficial de 1. ^a de serv. generales	1.184,04	29,05
C.9. Cocinero/Gobernante	1.184,04	31,85
C.10. Conductor de 1. ^a	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador / auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar administrativo	1.177,79	23,25
D.4. Oficial adm. de 2. ^a	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2. ^a de serv. generales (cocinero/a)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar serv. generales y domésticos	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de comedor	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de transporte	1.057,79	22,15
E.5. Ordenanza	1.057,79	23,01

CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA

<i>CATEGORÍA</i>	<i>Salario 2012</i>	<i>Trienio 2012</i>
A.2. Titulado grado superior de Educación Especial concertada o conveniada	2.171,70	55,51
B.1. Titulado grado medio de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o prof. de audición y lenguaje de educación especial concertada o conveniada	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.5. Trabajador social de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.6. Profesor titular de Educación Especial concertada o conveniada	2.092,80	37,56
B.19. Jefe de administración	1.753,52	41,34
C.4. Educador de Educación Especial concertada o conveniada	1.445,41	35,17
C.7. Oficial administrativo de 1. ^a	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1. ^a de serv. generales	1.184,04	30,22
C.9. Cocinero/Gobernante	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1. ^a	1.216,33	33,14

D.3. Auxiliar administrativo	1.177,79	24,18
D.4. Oficial administrativo de 2. ^a	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de 2. ^a de serv. generales (cocinero/a)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar serv. generales y domésticos	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de comedor	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de transporte	1.057,79	25,09
E.5. Ordenanza	1.057,79	25,09

ATRASOS 2009, 2010 y 2011: en los colegios de Educación Especial, los trienios y los complementos salariales por cargo de los años 2009, 2010 y 2011, quedan actualizados en las siguientes cantidades:

	<i>Trienio 2009</i>	<i>Trienio 2010</i>	<i>Trienio 2011</i>
Prof. titular	37,45	37,56	37,56

Complementos por cargo:

	2009	2010	2011
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	345,10	346,14	346,14
Jefe de estudios de centro de Educación Especial concertado o conveniado	223,45	224,12	224,12

COMPLEMENTOS SALARIALES

<i>CATEGORÍA</i>	<i>2012</i>
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	346,14
Director de centro de Bienestar Social	290,08
Coordinador de residencia	103,72
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	224,12
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,43

PLUS DE FESTIVIDAD

<i>GRUPO</i>	<i>Plus 2012</i>
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

<i>CATEGORÍA</i>	<i>Salario 2012</i>	<i>Trienio 2012</i>
GRUPO 1		
Técnico superior	1.707,21	53,74
GRUPO 2		
Técnico medio	1.284,67	38,69
Jefe de producción	1.290,89	41,48
Jefe de administración	1.311,31	43,00
GRUPO 3		
Mando intermedio	1.200,09	37,91
Técnico ayudante	1.029,72	32,95
Oficial de 1. ^a	904,65	31,44
Oficial adm. de 1. ^a	904,65	31,44

GRUPO 4		
Oficial de 2. ^a	880,86	28,27
Oficial adm. de 2. ^a	880,86	28,27
Auxiliar general	842,88	25,15
Auxiliar adm.	842,88	25,15
GRUPO 5		
Operario de 1. ^a	683,67	20,60
Operario de 2. ^a	669,48	19,70
Peón	S.M.I.	18,95

FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 2012
Grupo 1	
Técnico superior	44,84
Grupo 2	
Técnico medio	33,90
Jefe de administración	33,90
Jefe de producción	33,90
Grupo 3	
Mando intermedio	29,67
Técnico ayudante	29,67
Oficial de 1. ^a	29,67
Oficial adm. de 1. ^a	29,67
Grupo 4	
Oficial de 2. ^a	29,67
Oficial adm. de 2. ^a	29,67
Auxiliar general	29,67
Auxiliar administrativo	29,67
Grupo 5	
Operario de 1. ^a	11,59
Operario de 2. ^a	11,59
Peón	11,59

TABLA DE PROGRAMAS

CATEGORÍA	Salario 2012	Trienio 2012
A.1. Titulado grado superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulado grado medio	1.586,77	36,48
B.8. Profesor titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupac.	1.586,77	36,48
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Trabajador social	1.586,77	36,48
B.16. Técnico en atención temprana	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Técnico de intervención laboral	1.586,77	36,48
B.19. Jefe de administración	1.517,64	40,53
C.1. Maestro de taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor de ocio y tiempo libre	1.228,07	32,43
C.3. Educador/a de residencia, de centro de día, de enfermos mentales / monitor de residencia / técnico de integración social	1.308,26	31,85

C.5. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial adm. de 1. ^a	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1. ^a de serv. generales	1.071,27	29,63
C.9. Cocinero/gobernante	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de 1. ^a	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador / auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar administrativo	1.057,69	23,72
D.4. Oficial adm.. de 2. ^a	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2. ^a de serv. generales (cocinero/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar serv. generales y domésticos	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de comedor	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de transporte	968,91	22,59
E.5. Ordenanza	968,91	23,47

COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍA	2012
Director	290,80
Coordinador	105,79

PLUS DE FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 2012
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

TABLAS SALARIALES 2013

CONVENIO AUTONÓMICO CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TABLA GENERAL

CATEGORÍA	Salario 2013	Trienio 2013
Gerente	2.754,00	49,66
A.1. Titulado grado superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulado grado medio	1.754,52	35,76
B.8. Profesor titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupac.	1.754,52	35,76
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Trabajador social	1.754,52	35,76
B.16. Técnico en atención temprana	1.754,52	35,76
B.17. Educador social	1.754,52	35,76
B.18. Técnico de integración laboral	1.754,52	35,76
B.19. Jefe de administración	1.754,52	39,74
C.1. Maestro de taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor de ocio tiempo libre	1.410,36	31,79
C.3. Educador/a de residencia, de centro de día, de enfermos mentales / monitor de residencia / técnico de integración social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial adm.. de 1. ^a	1.240,45	29,05

C.8. Oficial de 1. ^a de serv. generales	1.184,04	29,05
C.9. Cocinero/gobernante	1.184,04	31,85
C.10. Conductor de 1. ^a	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador / Auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar administrativo	1.177,79	23,25
D.4. Oficial adm. de 2. ^a	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2. ^a de serv. generales (cocinero/a)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar serv. generales y domésticos	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de comedor	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de transporte	1.057,79	22,15
E.5. Ordenanza	1.057,79	23,01

CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA

CATEGORÍA	Salario 2013	Trienio 2013
A.2. Titulado grado superior de Educación Especial concertada o conveniada	2.171,70	55,51
B.1. Titulado grado medio de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.3. Logopeda o prof. de audición y lenguaje de Educación Especial concertada o conveniada	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.5. Trabajador social de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.6. Profesor titular de Educación Especial concertada o conveniada	2.092,80	37,56
B.19. Jefe de administración	1.753,52	41,34
C.4. Educador de Educación Especial concertada o conveniada	1.445,41	35,17
C.7. Oficial administrativo de 1. ^a	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1. ^a de serv. generales	1.184,04	30,22
C.9. Cocinero/gobernante	1.184,04	33,22
C.10. Conductor de 1. ^a	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar administrativo	1.177,79	24,18
D.4. Oficial administrativo de 2. ^a	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de 2. ^a de serv. generales (cocinero/a)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar serv. generales y domésticos	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de comedor	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de transporte	1.057,79	25,09
E.5. Ordenanza	1.057,79	25,09

COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍA	2013
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	346,14
Director de centro de Bienestar social	290,08
Coordinador de residencia	103,72
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	224,12
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,43

PLUS DE FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 2013
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

<i>CATEGORÍA</i>	<i>Salario 2013</i>	<i>Trienio 2013</i>
GRUPO 1		
Técnico superior	1.707,21	53,74
GRUPO 2		
Técnico medio	1.284,67	38,69
Jefe de producción	1.290,89	41,48
Jefe de administración	1.311,31	43,00
GRUPO 3		
Mando intermedio	1.200,09	37,91
Técnico ayudante	1.029,72	32,95
Oficial de 1. ^a	904,65	31,44
Oficial adm. de 1. ^a	904,65	31,44
GRUPO 4		
Oficial de 2. ^a	880,86	28,27
Oficial adm. de 2. ^a	880,86	28,27
Auxiliar general	842,88	25,15
Auxiliar adm.	842,88	25,15
GRUPO 5		
Operario de 1. ^a	687,77	20,60
Operario de 2. ^a	673,50	19,70
Peón	S.M.I.	18,95

FESTIVIDAD

<i>GRUPO</i>	<i>Plus 2013</i>
Grupo 1	
Técnico superior	44,84
Grupo 2	
Técnico medio	33,90
Jefe de administración	33,90
Jefe de producción	33,90
Grupo 3	
Mando intermedio	29,67
Técnico ayudante	29,67
Oficial de 1. ^a	29,67
Oficial adm. de 1. ^a	29,67
Grupo 4	
Oficial de 2. ^a	29,67
Oficial Adm. de 2. ^a	29,67
Auxiliar general	29,67
Auxiliar administrativo	29,67
Grupo 5	
Operario de 1. ^a	11,59
Operario de 2. ^a	11,59
Peón	11,59



TABLA DE PROGRAMAS

<i>CATEGORÍA</i>	<i>Salario 2013</i>	<i>Trienio 2013</i>
A.1. Titulado grado superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulado grado medio	1.586,77	36,48
B.8. Profesor titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupacional.	1.586,77	36,48
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Trabajador social	1.586,77	36,48
B.16. Técnico en atención temprana	1.586,77	36,48
B.17. Educador social	1.586,77	36,48
B.18. Técnico de integración laboral	1.586,77	36,48
B.19. Jefe de administración	1.517,64	40,53
C.1. Maestro de taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor de ocio y tiempo libre	1.228,07	32,43
C.3. Educador/a de residencia, de centro de día, de enfermos mentales / monitor de residencia / técnico de integración social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial adm. de 1. ^a	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1. ^a de serv. generales	1.071,27	29,63
C.9. Cocinero/gobernante	1.092,10	32,49
C.10. Conductor de 1. ^a	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador / auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar administrativo	1.057,69	23,72
D.4. Oficial adm.. de 2. ^a	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2. ^a de serv. generales (cocinero/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar serv. generales y domésticos	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de comedor	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de transporte	968,91	22,59
E.5. Ordenanza	968,91	23,47

COMPLEMENTOS SALARIALES

<i>CATEGORÍA</i>	<i>2013</i>
Director	290,80
Coordinador	105,79

PLUS DE FESTIVIDAD

<i>GRUPO</i>	<i>Plus 2013</i>
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93



TABLAS SALARIALES 2014

CONVENIO AUTONÓMICO CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TABLA GENERAL

<i>GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA</i>	<i>Salario 2014</i>	<i>Trienio 2014</i>	<i>Plus festividad</i>
I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.1.1. Psicólogo/a	2.171,70	49,66	43,98
I.1.2. Pedagogo/a	2.171,70	49,66	43,98
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.171,70	49,66	43,98
I.1.4. Médico/a	2.171,70	49,66	43,98
I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.2.1. Logopeda	1.754,52	35,76	33,25
I.2.2. Maestro/a de audición y lenguaje	1.754,52	35,76	33,25
I.2.3. Trabajador/a social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.4. Diplomado/a universitario/a de enfermería	1.754,52	35,76	33,25
I.2.5. Educador/a social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.6. Técnico integración laboral	1.754,52	35,76	33,25
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76	33,25
I.2.8. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76	33,25
I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.754,52	35,76	33,25
I.2.10. Técnico de atención temprana	1.754,52	35,76	33,25
I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.754,52	35,76	33,25
I.2.12. Profesor titular	1.475,61	33,84	33,25
I.3. PERSONAL CUALIFICADO			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.410,36	31,79	29,10
I.3.2. Maestro de taller	1.410,36	35,04	29,10
I.3.3. Educador/monitor de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enfermos mentales	1.410,36	31,23	29,10
I.3.4. Técnico en integración social	1.410,36	31,23	29,10
I.3.5. Monitor de ocio y tiempo libre	1.410,36	31,79	29,10
I.3.6. Cuidador/auxiliar ocupacional	1.177,79	26,76	24,93
I.3.7. Intérprete de lengua de signos	1.410,36	31,79	29,10
GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
II.1. PERSONAL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN			
II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO			
II.1.0.1. Gerente	2.754,00	49,66	43,98
II.1.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
II.1.1.1. Jefe de administración	1.754,52	39,74	33,25
II.1.1.2. Oficial administrativo de 1. ^a	1.240,45	29,05	29,10
II.1.1.3. Oficial administrativo de 2. ^a	1.216,33	26,13	24,93
II.1.1.4. Auxiliar administrativo	1.177,79	23,25	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.184,04	29,05	29,10
II.2.2. Gobernanta	1.184,04	31,85	29,10
II.2.3. Cocinero/a gobernante/a	1.184,04	31,85	29,10
II.2.4. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.177,79	26,13	24,93
II.2.5. Conductor de primera	1.216,33	31,85	29,10
II.2.6. Conductor	1.146,21	26,13	24,93
II.2.7. Guarda	1.057,79	24,12	24,93
II.2.8. Ordenanza	1.057,79	23,01	24,93
II.2.9. Auxiliar servicios generales y domésticos	1.057,79	22,15	24,93
II.2.10. Auxiliar de comedor	1.057,79	22,15	24,93
II.2.11. Auxiliar de transporte	1.057,79	22,15	24,93

COMPLEMENTOS SALARIALES

	2014
Director de centro de Bienestar social	290,08
Coordinador de residencia	103,72

CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA

	Salario 2014	Trienio 2014	Plus festividad
GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA			
I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.1.1. Psicólogo/a	2.171,70	55,51	43,98
I.1.2. Pedagogo/a	2.171,70	55,51	43,98
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.171,70	55,51	43,98
I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.2.1. Maestro de Educación Especial, profesor titular de Educación Especial.	2.092,80	37,56	33,25
I.2.1. Logopeda	2.086,54	37,03	33,25
I.2.3. Maestro de audición y lenguaje	2.086,54	37,03	33,25
I.2.4. Fisioterapeuta	1.863,27	37,03	33,25
I.2.5. Diplomado/a universitario/a de enfermería	1.863,27	37,03	33,25
I.2.6. Trabajador social	1.863,27	37,03	33,25
I.3. PERSONAL CUALIFICADO			
I.3.1. Educador de Educación Especial	1.445,41	35,17	29,10
GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
II.1.1. Jefe de administración	1.753,52	41,34	33,25
II.1.2. Oficial administrativo de 1. ^a	1.240,45	32,22	29,10
II.1.3. Oficial administrativo de 2. ^a	1.216,33	27,18	24,93
II.1.4. Auxiliar administrativo	1.177,79	24,18	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.184,04	30,22	29,10
II.2.2. Cocinero/a gobernante/a.	1.184,04	33,22	29,10
II.2.3. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.177,79	27,18	24,93
II.2.4. Conductor de primera	1.216,33	33,14	29,10
II.2.5. Conductor	1.146,21	27,18	24,93
II.2.6. Guarda	1.057,79	25,09	24,93
II.2.7. Ordenanza	1.057,79	25,09	24,93
II.2.8. Auxiliar servicios generales domésticos	1.057,79	25,09	24,93
II.2.9. Auxiliar de comedor	1.057,79	25,09	24,93
II.2.10. Auxiliar de transporte	1.057,79	25,09	24,93

COMPLEMENTOS SALARIALES

	2014
Director de centro de Educación Especial concertado o conveniado	346,14
Jefe de estudios de Educación Especial concertado o conveniado	224,12
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,43

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

	Salario 2014	Trienio 2014	Festiv. 2014
GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO			
GRUPO II. PERSONAL DE MANDO INTERMEDIO			
II.1. Jefe/a de administración	1.350,00	43,00	33,90
II.2. Jefe/a de producción	1.310,25	41,48	33,90
II.3. Adjunto/a de producción	1.230,00	40,48	33,90
II.4. Mando intermedio	1.218,09	37,91	29,67

GRUPO III. PERSONAL TITULADO			
III.1. Personal titulado de grado superior o posgrado	1.767,21	53,74	44,84
III.2. Personal titulado de grado medio o grado	1.330,00	38,69	33,90
GRUPO IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES			
SUBGRUPO IV.1. PERSONAL DE PRODUCCIÓN			
IV.1.1. Técnico especialista	1.051,84	33,14	29,85
IV.1.2. Oficial especialista	918,22	31,63	29,85
IV.1.3. Auxiliar especialista.	894,07	28,44	29,85
IV.1.4. Auxiliar general	851,30	25,30	29,85
IV.1.5. Operario/a	690,50	20,72	11,66
IV.1.6. Operario/a con necesidad de apoyo	SMI	19,06	11,66
SUBGRUPO IV.2. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
IV.2.1. Oficial de 1.ª administración	918,22	31,63	29,85
IV.2.2. Oficial de 2.ª administración	892,31	28,44	29,85
IV.2.3. Auxiliar administrativo/a	853,84	25,30	29,85
SUBGRUPO IV.3. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES / MANIPULADOS			
IV.3.1. Técnico ayudante	1.051,84	33,15	29,85
IV.3.2. Oficial de 1.ª	918,22	31,63	29,85
IV.3.3. Oficial de 2.ª	894,07	28,44	29,85
IV.3.4. Conductor	891,43	28,44	29,85
IV.3.5. Auxiliar de servicios generales	851,30	25,30	29,85
IV.3.6. Operario de 1.ª	690,50	20,72	11,66
IV.3.7. Operario de 2.ª	676,17	19,82	11,66
IV.3.8. Operario/a con necesidad de apoyo	S.M.I.	19,06	11,66

TABLA DE PROGRAMAS

	<i>Salario 2014</i>	<i>Trienio 2014</i>	<i>Plus festividad</i>
GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA			
I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSGRADO			
I.1.1. Psicólogo/a	1.989,31	50,65	43,98
I.1.2. Pedagogo/a	1.989,31	50,65	43,98
I.1.3. Psicopedagogo/a	1.989,31	50,65	43,98
I.1.4. Médico/a	1.989,31	50,65	43,98
I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO			
I.2.1. Logopeda	1.586,77	36,48	33,25
I.2.2. Maestro/a de audición y lenguaje	1.586,77	36,48	33,25
I.2.3. Trabajador/a social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.4. Diplomado/a universitario/a de enfermería	1.586,77	36,48	33,25
I.2.5. Educador/a social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.6. Técnico integración laboral	1.586,77	36,48	33,25
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48	33,25
I.2.8. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48	33,25
I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.586,77	36,48	33,25
I.2.10. Técnico de atención temprana	1.586,77	36,48	33,25
I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.586,77	36,48	33,25
I.2.12. Profesor titular	1.388,55	36,48	33,25
I.3. PERSONAL CUALIFICADO			
I.3.1. Monitor ocupacional	1.321,01	32,43	29,10
I.3.2. Maestro de taller	1.321,01	35,74	29,10
I.3.3. Educador/monitor de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enfermos mentales	1.308,26	31,85	29,10
I.3.4. Técnico en intervención social	1.308,26	31,85	29,10
I.3.5. Monitor de ocio y tiempo libre	1.228,08	32,43	29,10
I.3.6. Cuidador/auxiliar ocupacional	1.085,07	27,30	24,93
I.3.7. Interprete de signos	1.321,26	32,43	29,10

GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
II.1.1. Jefe de administración	1.517,64	40,53	33,25
II.1.2. Oficial administrativo de 1. ^a	1.113,92	29,63	29,10
II.1.3. Oficial administrativo de 2. ^a	1.092,25	26,65	24,93
II.1.4. Auxiliar administrativo	1.057,69	23,72	24,93
II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
II.2.1. Oficial 1. ^a de servicios generales	1.071,27	29,63	29,10
II.2.2. Gobernanta	1.092,10	32,49	29,10
II.2.3. Cocinero/a gobernante/a	1.092,10	32,49	29,10
II.2.4. Oficial 2. ^a de servicios generales	1.066,66	26,65	24,93
II.2.5. Conductor de primera	1.107,26	32,49	29,10
II.2.6. Conductor	1.038,01	26,65	24,93
II.2.7. Guarda	968,91	24,60	24,93
II.2.8. Ordenanza	968,91	23,47	24,93
II.2.9. Auxiliar servicios generales y domésticos	968,91	22,59	24,93
II.2.10. Auxiliar de comedor	968,61	22,59	24,93
II.2.11. Auxiliar de transporte	968,61	22,59	24,93

COMPLEMENTOS SALARIALES

	2014
Director	290,80
Coordinador	105,79

